



## Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang

Muh. Ashari Baharuddin <sup>1</sup>, Zainal Ruma <sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir <sup>3</sup>,  
Agung Widhi Kurniawan <sup>4</sup>, Burhanuddin Burhanuddin <sup>5</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

[ashariexploid420@gmail.com](mailto:ashariexploid420@gmail.com) <sup>1</sup>, [zainalruma13@unm.ac.id](mailto:zainalruma13@unm.ac.id) <sup>2</sup>, [uhud.darmawan@unm.ac.id](mailto:uhud.darmawan@unm.ac.id) <sup>3</sup>,  
[agungwk.unm@unm.ac.id](mailto:agungwk.unm@unm.ac.id) <sup>4</sup>, [dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:dr.burhanuddin@unm.ac.id) <sup>5</sup>

**Abstract :** *This research aims to determine the influence of motivation and leadership on employee performance at the Anggeraja District Office, Enrekang Regency. The variables of this research are Motivation (X1), Leadership (X2) as the independent variable and Performance Volume (Y) as the dependent variable. The population in this study were 25 employees at the home office of the sub-district head of Anggeraja sub-district, Enrekang Regency who were also the samples. The sampling technique in this research was carried out using a simple random sampling method (Simple Random Sampling method). Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS 25.00 for Windows*

*Based on the research results and discussion, the conclusion in the research is that Motivation (X1) has  $t$  count  $6.429 \geq t$  table  $2.069$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This can be interpreted as meaning that motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Anggeraja District Office, Enrekang Regency. The higher the employee's motivation at work, the better the employee's performance in carrying out their duties. Leadership (X2) is  $2.699 \geq t$  table  $2.069$  and a significant value of  $0.013 < 0.05$  can be concluded that leadership has a positive and significant effect on performance. Employees who have a leadership attitude both in leading themselves and their subordinates and co-workers can have good performance at work.*

**Keywords:** *Motivation, Leadership, Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang. Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) selaku variabel bebas dan Volume Kinerja (Y) selaku variabel terikat. Populasi menjadi dalam penelitian ini adalah 25 orang karyawan pada Rumah kantor Camat Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang yang sekaligus menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode sampel acak sederhana (metode *Simple Random Sampling*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adapun kesimpulan dalam penelitian bahwa Motivasi (X1) memiliki  $t_{hitung}$   $6,429 \geq t_{tabel}$   $2,069$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan (X2) sebesar  $2,699 \geq t_{tabel}$   $2,069$  dan nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pegawai yang memiliki sikap kepemimpinan baik dalam memimpin dirinya sendiri maupun bawahan dan rekan kerjanya maka dapat memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen SDM didesain untuk memaksimalkan kemampuan SDM dalam memberikan pelayanan, terutama dalam konteks memenuhi tujuan strategi perusahaan. Mereka yang berkecimpung dalam bidang SDM atau HR saat ini dituntut untuk mampu berkolaborasi dengan fungsi – fungsi yang lain dalam perusahaan guna menyusun strategi perusahaan. Bidang SDM akan lebih banyak terlibat dalam pertemuan yang membahas kebijakan perusahaan. Dengan demikian, departemen SDM atau HR turut menyusun proyek-proyek strategi di masa depan yang berhubungan dengan sumber daya manusia di lingkup internal perusahaan.

Strategi ini mencakup bagaimana mengelola SDM melalui kebijakan yang tepat sesuai dengan dinamika dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia yang baik dan kompeten merupakan aset perusahaan yang tidak dapat dinilai dengan uang, karena keberadaannya yang sangat penting. Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performace* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Kadarisman, 2013). Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel (Sugiyono, 2012).

Populasi yaitu sebanyak 25 Pegawai Di kantor Camat Kecamatan Anggeraja Kabupaten Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap Enrekang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menentukan sampling dengan berdasarkan jumlah populasi, artinya seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 25 orang karyawan pada Rumah kantor Camat Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang.

Untuk mengumpulkan data pada sebuah penelitian ini maka peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut : Observasi, Teknik ini merupakan cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap suatu objek penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian. Kuesioner, Teknik ini merupakan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian. Kuesioner motivasi dan kepuasan kerja diberikan kepada seluruh pegawai. Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini dijelaskan hasil pengumpulan data dan pengolahan data beserta penjelasannya. Variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai dan variabel independen (X1) Motivasi, Variabel Independen (X2) Kepemimpinan

Format pengisian menggunakan pilihan ganda yang telah di susun oleh penulis dengan format penilaian : Sangat Tidak Setuju (STS) Bernilai 1 poin, Tidak Setuju (TS) Bernilai 2 poin, Netral (N) bernilai 3 poin, Setuju (S) bernilai 4 poin dan Sangat Setuju (SS) Bernilai 5 poin. Karakteristik responden yang dipaparkan meliputi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan lama bekerja. Selanjutnya di uji instrument (uji validitas dan uji reabilitas). Analisis data

meliputi regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t) pengelolaan data menggunakan *software* perangkat lunak SPSS.

Berdasarkan sampel dari penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada 25 orang pegawai di kantor kecamatan anggeraja. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada 25 responden dengan menggunakan skala likert.

### **Karakteristik Responden**

Di bawah ini peneliti akan menyajikan data berdasarkan beberapa karakteristik

#### **Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel Karakteristik Responden jenis kelamin**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	13	52 %
Perempuan	12	48 %
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin DI Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang yang menjadi responden yaitu laki-laki sebanyak 13 orang (52 %), sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (48%). Hal ini menunjukkan bahwa dominasi pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian adalah pegawai berjenis kelamin laki-laki

#### **Klasifikasi responden berdasarkan Usia**

**Tabel Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

#### **Data Responden Masyarakat Desa Rante Mario Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 25 tahun	5	20
26 – 30 tahun	11	44
30 tahun >	9	36
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel Hasil data responden pegawai Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang berdasarkan usia, responden dengan rentan usia 20-25 tahun berjumlah 5 orang atau

20 % responden. Rentan usia 26-30 tahun berjumlah 11 orang atau 44 %, responden, rentan usia 30 tahun > berjumlah 9 orang atau 36 % responden. Hasil ini menunjukkan bahwa dominasi pegawai yang dijadikan responden yaitu dengan rentan usia 20-25 tahun

**Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	6	24
S1	12	48
S2	7	28
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang yang diambil sebagai responden yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang (24 %), pendidikan S1 sebanyak 12 orang (48 %) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang (28 %). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang yang menjadi responden terbanyak adalah pada dengan tingkat pendidikan S1.

**Karakteristik berdasarkan lama bekerja**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja/Tahun</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-5	13	52
6-10	7	28
10>	5	20
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang yang diambil sebagai responden dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 13 orang (52 %), 6-10 tahun sebanyak 12 orang (28 %) dan 10.> keatas sebanyak 5 orang (20 %). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang yang menjadi responden terbanyak adalah dengan lama bekerja 0-5 tahun.

### Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Untuk mengetahui apakah layak atau tidaknya suatu item yang diuji. Uji validitas memiliki standar kolerasi yang ditentukan dari besar responden yang digunakan dengan menggunakan rumus:

$$Df = n-2$$

$$n = 25-2$$

$$n = 23 \text{ responden}$$

25 responden yang akan dianalisis maka besar R tabel yang digunakan ialah 0,396. Untuk mengetahui apakah kuisioner dikatakan valid atau tidak dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

### Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Corrected item total correlation</b>	<b>R Tabel n=23 taraf 5%</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi</b>	X11	0,559	0,396	Valid
	X12	0,447	0,396	Valid
	X13	0,668	0,396	Valid
	X14	0,693	0,396	Valid
	X15	0,598	0,396	Valid
	X16	0,776	0,396	Valid
	X17	0,410	0,396	Valid
	X18	0,518	0,396	Valid
<b>Kepemimpinan</b>	X21	0,505	0,396	Valid
	X22	0,642	0,396	Valid
	X23	0,610	0,396	Valid
	X24	0,717	0,396	Valid
	X25	0,598	0,396	Valid

	X26	0,607	0,396	Valid
	X27	0,720	0,396	Valid
	X28	0,548	0,396	Valid
<b>Kinerja</b>	Y1	0,762	0,396	Valid
	Y2	0,684	0,396	Valid
	Y3	0,685	0,396	Valid
	Y4	0,503	0,396	Valid
	Y5	0,871	0,396	Valid
	Y6	0,516	0,396	Valid
	Y7	0,744	0,396	Valid
	Y8	0,751	0,396	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki  $r$  tabel lebih besar atau di atas 0,396 Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien yang digunakan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

### Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Setelah didapat reliabilitas Instrumen ( $r$ -hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r$ -tabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata. Apabila  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka instrument tersebut dikatakan *reliable*. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach yaitu sebesar 0,60. Jika nilai  $r$ -hitung  $>$  dari 0,60 maka item tersebut dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,779	0.60	Reliabel
2.	Kepemimpinan (X2)	0,804	0.60	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,761	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan angka-angka dari nilai *cronbachs Alpha(a)* pada seluruh variable dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0.60.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen adalah *reliable* dan dapat di simpulkan bahwa pernyataan koesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variable-variabel dalam model penelitian.

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data tersebut berdistribusi nirmal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka artinya data yang dianalisis berdistribusi normal maka sebaliknya jika data nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74570459
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.075
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut maka diketahui bahwa nilai sig  $0,200 > 0,05$ . hal ini berarti bahwa seluruh data yang digunakan saling berdistribusi normal, maka dapat dilakukan analisis data selanjutnya.

### Uji Multikoleniaritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikoleniaritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance  $> 0,10$  dan batas VIF  $< 10,00$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikoleniaritas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikoleniaritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.3 berikut ini :

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.081	5.434		-1.671	.109		
	MOTIVASI	.941	.145	.720	6.492	.000	.866	1.155
	KEPEMIMPINAN	.360	.133	.299	2.699	.013	.866	1.155

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut maka dapat diketahui nilai Tolerance variabel *Current Ratio* 0,866. melihat nilai Tolerance lebih besar dari > 0,10 maka artinya tidak terdapat Multikoleniaritas.

### Uji Heteroskedastisitas

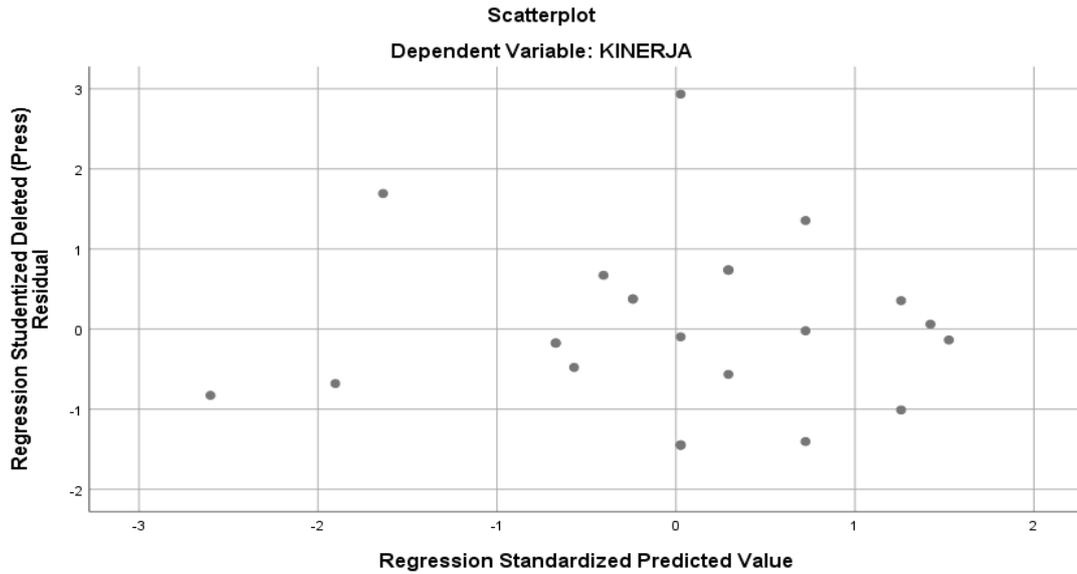
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar sebagai berikut.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.406	3.815		6.921	.000
	Strategi Branding	.349	.097	.562	3.599	.001

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil uji scatterplot diatas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisita

### Analisis Regresi Berganda

#### Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.081	5.434		1.671	.109
	MOTIVASI	.941	.145	.720	6.492	.000
	KEPEMIMPINA	.360	.133	.299	2.699	.013
N						

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2023

Koefisien sebesar 9,081 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah 9,081. Koefisien regresi X1 sebesar 0,941 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,941. Koefisien regresi X2 sebesar 0,360 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,360 . Arah pengaruh regresi positif maka dapat diartikan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji T ( Hipotesis)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:  $H_0$  diterima jika nilai t hitung  $< t_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$ ,  $H_a$  ditolak jika nilai t hitung  $> t_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

### Uji T (Hipotesis)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.081	5.434		1.671	.109
	MOTIVASI	.941	.145	.720	6.492	.000
	KEPEMIMPINA	.360	.133	.299	2.699	.013
N						

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2023

Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi (X1) sebesar  $6,429 \geq t_{tabel} 2,069$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi (X2) sebesar  $2,699 \geq t_{tabel} 2,069$  dan nilai signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu ( $0 > R^2 < 1$ ). adapun hasil analisis data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.744	.779
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai (R) yaitu 0,875 Untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,766 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 76,6 %. Sisanya terdapat 23,4% faktor-faktor lain yang mempengaruhi yang belum diketahui.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pegawai yang memiliki sikap kepemimpinan baik dalam memimpin dirinya sendiri maupun bawahan dan rekan kerjanya maka dapat memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Cetakan10). Bandung: Alfabeta.