# PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN CISEUREUH KECAMATAN REGOL KOTA BANDUNG

**Leni Hairunisa**
Program Studi Manajemen – Universitas Teknologi Digital
leni10120669@digitechuniversiy.ac.id

**Farid Hirji Badruzzaman**
Program Studi Manajemen – Universitas Teknologi Digital
faridhirji@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

***Tujuan_*** *Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan Lurah terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini kepemimpinan Lurah dijadikan sebagai variabel independen dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel dependen.*

***Desain/Metode_*** *Jenis penelitian kuantitatif dimana memakai data kuesioner dengan sampel 40 orang pegawai. Untuk analisis data metode yang digunakan regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t) yang diolah menggunakan microsoft excel 2013.*

***Temuan_*** *Dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,636 > 0,312 pada (α) = 0,05, temuan penelitian menghasilkan adanya pengaruh kuat dan positif antara kepemimpinan Lurah dengan motivasi kerja pegawai. Dengan hasil persamaan regresi diperoleh Ŷ= 37,326+0,5762X+e. Berdasarkan uji signifikansi korelasi nilai* $t_{hitung}$ *5,085 >* $t_{tabel}$ *1,686. Maka,* $H_1$ *diterima dan* $H_0$ *ditolak menunjukan bahwa hipotesis penelitian diterima.*

***Implikasi_*** *Dan penelitian menunjukkan kepemimpinan Lurah memberi konstribusi sebesar 40,40% terhadap motivasi kerja pegawai sementara 59,60% pengaruhnya adalah faktor lain diluar penelitian.*

***Tipe Penelitian_****Studi Empiris*

***Kata Kunci*** *: Pengaruh, Hubungan, Kepemimpinan, Lurah, Motivasi, Pegawai*

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Kualitas kerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peran dalam menentukan pengembangan kualitas kerja organisasi. Secara umum, kualitas kerja berkaitan dengan hasil dari berbagai fungsi pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berupaya memaksimalkan potensi pegawai melalui langkah-langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara optimal (Harahap & Khair, 2019).

Dalam era globalisasi yang penuh tantangan, persaingan, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), kepemimpinan perlu memiliki keunggulan kompetitif untuk memimpin organisasi. Seorang pimpinan tidak dapat mengelola organisasi dengan efektif dan efisien jika tidak memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Selama pimpinan dan pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) mematuhi etika birokrasi dan memberikan pelayanan yang memenuhi

kebutuhan, harapan, dan kepuasan masyarakat, maka profesionalisme yang baik bisa menciptakan hasil yang baik dalam menjalankan tugas pemerintahan daerah.

Kepemimpinan adalah proses sosial di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mengatur aktivitas dan hubungan dalam organisasi. Pemimpin dan kepemimpinan organisasi pemerintahan khususnya pada Kelurahan menjadi perhatian utama. Untuk memastikan bahwa pelayanan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cepat, efektif dan akuntabel seiring dengan perkembangannya, keberadaan pemimpin yang berkualitas adalah hal yang sangat penting. Meski demikian, hingga saat ini sebagian pandangan masyarakat berpendapat bahwa manajemen penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan Ciseureuh masih dinilai belum memadai dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sering kali dikaitkan dengan kualitas kepemimpinannya. Salah satu peran terpenting dalam suatu organisasi adalah sebagai pemimpin yang mengawasi bawahannya. Kepala Kelurahan Ciseureuh Kecamatan Regol Kota Bandung atau disebut dengan Lurah. Lurah sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas Kelurahan, baik yang berkaitan langsung dengan kemasyarakatan atau tugas administrasi lainnya. Selain itu, seorang Lurah harus mampu mengatur, mengerakan dan memotivasi anggota stafnya dalam kegiatan manajemen organisasi.

Dalam sebuah lembaga seperti Kelurahan Ciseureuh, Kecamatan Regol, Kota Bandung, pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar para pegawai dapat terus memberikan pelayanan yang optimal, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi. Pada dasarnya, motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Ariyanto et al., 2023). Setiap individu memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda, tergantung pada kepribadian masing-masing. Namun, dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan kinerja pegawai akan semakin baik. Motivasi sendiri adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mengerahkan seluruh tenaga demi mencapai tujuan, yang berarti dorongan atau tenaga tersebut menjadi penggerak baik secara mental maupun fisik untuk bertindak. Terdapat tiga hal kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi, motivasi sebenarnya adalah respons terhadap suatu aksi, yang muncul dari dalam diri individu karena dorongan oleh adanya suatu tujuan. Karena setiap tindakan manusia selalu memiliki tujuan, ini menunjukkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi perilaku untuk mencapai tujuan telah terjadi dalam diri seseorang.

Berdasarkan pengamatan penulis menganalisa kegiatan pegawai di Kelurahan Ciseureuh, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan masyarakat yang mengungkapkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai dirasa masih lambat, sehingga banyak masyarakat yang datang ke Kelurahan tidak semuanya menerima pelayanan yang memadai. Rendahnya motivasi kerja ini diduga disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia yang menyebabkan beban kerja pegawai bertambah. Kurangnya motivasi kerja ini juga terlihat dari menurunnya keaktifan dan keterlibatan pegawai dalam berbagai kegiatan, seperti dalam proses pelayanan masyarakat yang kualitasnya menurun, penundaan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab, serta waktu pengerjaan tugas yang lebih lama dari yang seharusnya. Pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung menghindari pekerjaan yang harus dilakukan dan kurang aktif dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya motivasi kerja ini mungkin disebabkan oleh kurangnya faktor pendorong yang membuat

pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, baik faktor internal maupun eksternal pegawai tersebut.

Faktor yang sangat mendukung kepemimpinan pemerintah Kelurahan yaitu dengan Lurah dapat membantu dalam memotivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari bagaiman Lurah memperhatikan kebutuhan para pegawainya. Lurah yang dapat memahami dan mengenali kebutuhan pegawai akan mampu meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan demikian, terindikasi bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Lurah. Maka, penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Ciseureuh Kecamatan Regol Kota Bandung."

**Rumusan Masalah**

Apakah kepemimpinan Lurah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Ciseureuh?

**Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan lurah terhadap motivasi kerja pada Kantor Kelurahan Ciseureuh.

## II. Kajian Teori

### Kepemimpinan Lurah

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata "pimpin," yang mencakup makna mengarahkan, membimbing, mengatur, menuntun, atau mempengaruhi. Seorang pemimpin *(leader)* adalah individu yang memimpin, sedangkan kepemimpinan *(leadership)* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sugiyanto & Ruknan (2020) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan. Sejalan dengan pengertian Efendi (2020) yang menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi, terdapat individu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain. Selain itu, ada juga orang-orang yang bertugas mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan keinginan atasan atau pemimpin organisasi.

Sedangkan Lurah merupakan pemimpin dan koordinator dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kelurahan. Lurah menduduki posisi sentral dalam mengelola Kelurahan dan memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, kepemimpinan Lurah merupakan seseorang yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi orang lain agar berkolaborasi dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

### Indikator Kepemimpinan

Dalam Nasdir (2022) mengutip Kartono (2008:34) indikator kepemimpinan seorang pegawai sebagai berikut:

1. Komunikasi
2. Memotivasi
3. Ketegasan
4. Perhatian
5. Tanggung jawab

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *"movere"* yang berarti dorongan. Motivasi dapat diartikan sebagai memberikan suatu motif. Motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri dan memenuhi kebutuhan akan penghargaan. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang, baik dari dalam diri

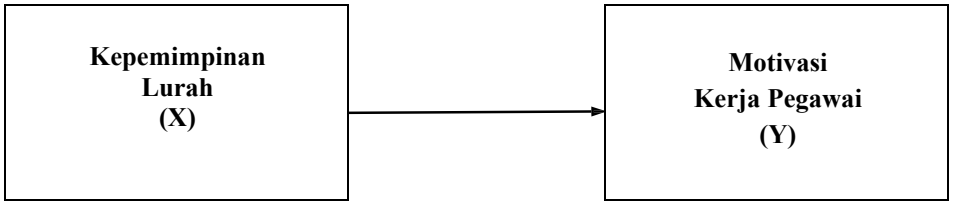
maupun dari lingkungan luar, untuk berperilaku tertentu dalam melakukan aktivitas kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan atau proses yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan tujuan yang jelas, seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat tercapai (Hasibuan & Syaiful, 2018).

**Indikator Motivasi Kerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai berdasarkan teori Maslow mengutip dalam Fadli et al., (2022) berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

**Kerangka Pemikiran**




**Hipotesis Penelitian**

1. $H_0$ : $\rho \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Lurah terhadap motivasi kerja pegawai.
2. $H_1$ : $\rho \geq 0$ ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Lurah terhadap motivasi kerja pegawai.

## III. Metode Penelitian

**Metode Yang Digunakan**

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang digunakan dalam proses penelitian berupa angka, mulai dari pengumpulan, analisis, hingga penyajian data. Penulis memilih jenis ini karena penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk menghitung hubungan antara dua atau lebih variabel serta menghasilkan analisis yang akurat. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dengan pengolahan data menggunakan Microsoft Excel dan perhitungan manual. Variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan Lurah (X) sebagai variabel independen dan motivasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

**Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Ciseureuh yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi, seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen kuesioner yang digunakan sah atau tidak. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dapat mengukur secara tepat suatu kuesioner(Ananda & Fadhli, 2018). Menentukan validitas suatu item dapat diukur dengan membanding nilai $r_{hitung}$ terhadap $r_{tabel}$ pada signifikansi yang telah

ditentukan, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, maka derajat kebabasan (df). Dalam hal ini rumus perhitungannya n-2 dengan (α) = 0,05 atau 5 % adalah batas signifikansi atau probabilitas kesalahan yang ditentukan. Kriteria penilaian uji validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, suatu item dianggap tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten. Suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap handal jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ananda & Fadhli, 2018). Untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini, digunakan perhitungan koefisien *Cronbach alpha.* Jika koefisien alpha (α) melebihi 0,06 atau 60% maka item kuesioner tersebut dianggap reliabel.

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dengan metode Liliefors dilakukan menggunakan pendekatan galat baku taksiran. Uji normalitas ini bertujuan untuk menentukan apakah galat taksiran regresi variabel X terhadap variabel Y berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji statistik yaitu dengan mencari nilai $L_{hitung}$. Berikut rumus untuk uji normalitas Liliefors:

$$|F\,Zi - S\,Zi|$$

Dengan uji persyaratan:

1. Jika $H_0 = L_{hitung} > L_{tabel}$, galat baku taksiran berdistribusi tak normal, maka $H_0$ ditolak.
2. Jika $H_0 = L_{hitung} < L_{tabel}$, galat baku taksiran berdistribusi normal, maka $H_0$ diterima.

**Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana adalah model analisis data yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Selain itu, model ini juga dapat digunakan untuk memprediksi kenaikan pada kedua variabel jika variabel bebas diketahui. Rumus untuk menghitung persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Dengan keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai Y ketika nilai X = 0

Nilai a dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum Y^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b = Koefisien regresi yang menunjukan arah dan besaran perubahan variabel dependen yang berdasarkan perubahan variabel independen. Jika (+) arah garis menunjukkan kenaikan dan jika (-) arah garis menunjukkan penurunan.

Nilai b dicari dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

X = variabel independen yang memiliki nilai tertentu (prediktor).

**Koefisien Korelasi dan Signifikansi Korelasi (Uji-t)**

Koefisien korelasi digunakan dalam statistik untuk mengukur sebesar apa hubungan searah antara dua variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk memastikan derajat hubungan atau keeratan antara variabel X dan variabel Y . Rumus yang gunakan korelasi *product moment,* selanjutnya diukur arah dan kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Untuk melakukan perhitungan dan memperoleh pemahaman tentang derajat interaksi antar variabel yang diteliti, diterapkan rumus-rumus tertentu yang secara kuantitatif dapat mencirikan hubungan tersebut.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{(N \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:
r = Koefisien korelasi
$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y
$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X
$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y
$(\sum X^2)$ = Jumlah nilai X yang kemudian dikuadratkan
$(\sum Y^2)$ = Jumlah nilai Y yang kemudian dikuadratkan
n = Jumlah responden

Untuk mendapatkan koefisien korelasi dihitung menggunakan (df) = n-2 dengan membandingkan $r_{hitung}$ dan $r_{tabel}$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Sesuai kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel X dan Y mempunyai korelasi positif.

Batasan nilai koefisien korelasi diartikan dengan pernyataan Sugiyono (2019), untuk memudahkan interpretasi nilai korelasi:

| Interval Korelasi | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Kemudian, untuk menguji signifikansi hasil koefisien korelasi menggunakan (uji t). Uji signifikansi adalah untuk menentukan apakah variabel X tersebut signifikan terhadap varibel Y. Uji signifikansi menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:
t = nilai $t_{hitung}$
r = Koefisien korelasi $r_{hitung}$
n = Jumlah responden

Untuk menguji signifikansi korelasi dengan membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan (df)= n-2. Dengan kriteria pengujian:
Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ koefisien korelasi signifikan maka terima $H_1$.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel,}$ koefisien korelasi tidak signifikan maka tolak $H_0$.

**Koefisen Determinasi**

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus yang berikut:

$$KD = r^2 \times 100\ \%$$

Keterangan:
KD = Koefisien Determinasi
r = Nilai koefisien korelasi

## IV. Hasil Dan Pembahasan

**Uji Validitas**

Sesuai dengan temuan yang dihitung uji validitas instrumen. Nilai estimasi $r_{hitung}$ dan nilai $r_{tabel}$ dapat dibandingkan untuk mengetahui nilai validitas suatu item kuesioner. Untuk n = 40 dengan taraf signifikansi (a) = 0,05 yaitu diperoleh nilai $r_{tabel}$ 0,312. Karena semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

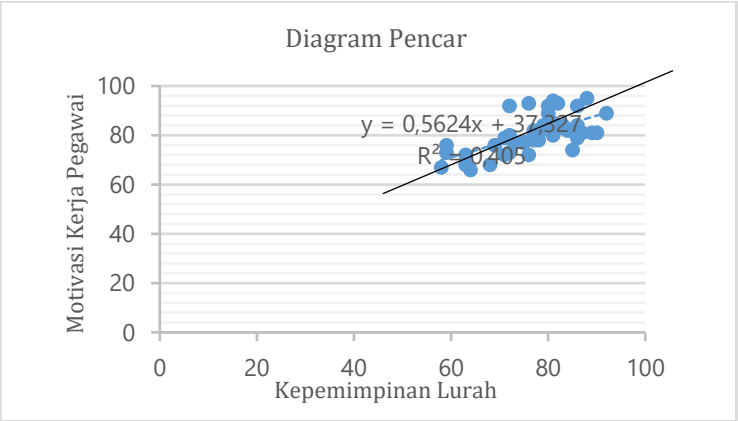
Selanjutnya untuk hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan penelitian reliabel. Perhitungan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan membandingkan taraf signifikansi reliabilitas koefisien alpha (α) > 0,06 maka item kuseioner reliabel. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien reliabilitas lebih 0,06 secara keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel (handal).

**Uji Normalitas Data**

| No | Galat Baku Taksiran | $L_{hitung}$ | $L_{tabel}$ | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kepemimpinan Lurah | 0,0618 | 0,1448 | Normal |
| 2 | Motivasi Kerja Pegawai | 0,0779 | 0,1448 | Normal |
| Syarat Normal $L_{hitung} < L_{tabel}$ | | | | |

Dari tabel di atas, variabel kepemimpinan Lurah menghasilkan nilai $L_{hitung}$ = 0,0618. Nilai ini dibandingkan dengan $L_{tabel}$ = 0,1448 pada taraf signifikansi (α) = 0,05 atau 5%. Sementara itu, untuk variabel motivasi kerja pegawai diperoleh nilai $L_{hitung}$ = 0,0779 yang juga dibandingkan dengan $L_{tabel}$ = 0,1448 pada taraf signifikansi yang sama (α) = 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, distribusi data kepemimpinan Lurah (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) dinyatakan normal.

**Regresi Linear Sederhana**




Berdasarkan hasil perhitungan disajikan dalam bentuk persamaan Ŷ=37,326+0,5762X+e. Pada gambar diagram pancar di atas menunjukan arah yang positif terhadap kedua variabel. Koefisien regresi variabel X sebesar 37,326 yang menunjukkan bahwa tiap adanya kenaikan satu satuan variabel X, maka variabel Y juga akan naik dengan besar 0,5762.

**Koefisien Korelasi dan Signifikansi Korelasi (Uji-t)**

Nilai r = 0,636 ditemukan dengan menghitung koefisien korelasi. Didapatkan $r_{tabel}$ = 0,312 dengan derajat kebebasan (df) = n-2 pada (α) = 0,05 atau n = 40 - 2 = 38. Kepemimpinan Lurah (X) dan motivasi kerja (Y) mempunyai hubungan positif sebesar 0,636 yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Hasil koefisien korelasi sebesar 0,636 yang berada pada rentang 0,600 hingga 0,799 memiliki hubungan kuat.

Selanjutnya uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kedua variabel. Berdasarkan hipotesis yang digunakan $H_0$: ρ ≤ 0 ditolak sedangkan $H_1$: ρ ≥ 0 diterima. Hasil perhitugan $t_{hitung}$ 5.085 dan $r_{tabel}$ = 1,686 dengan derajat kebebasan (df) = n-2 pada (α) = 0,05 atau n = 40 - 2 = 38. Oleh karena, itu didapatkan nilai $t_{hitung}$ 5,085 > $t_{tabel}$ 1,686 maka hasil penelitian adalah $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima.

**Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi ($r^2$) diperoleh sebesar 0,404.

$r^2 = (0,636)^2$
$= 0,404$
$= 40,40\%$

Maka, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan Lurah (X) memberi konstribusi sebesar 40,40% terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) sedangkan 59,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## V. Penutup

**Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan Lurah dengan motivasi kerja pegawai. Keterkaitan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,636 > 0,312 pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 40,40%. Persamaan regresi yang diperoleh Ŷ=

37,326+0,5762x+e. Berdasarkan uji signifikansi korelasi diperoleh nilai $t_{hitung}$ 5,085 > $t_{tabel}$ 1,686, sehingga $H_1$ diterima dan $H_0$ ditolak, yang menunjukkan hipotesis penelitian diterima. Faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian dapat dijadikan bahan pembahasan untuk peneliti selanjutnya.

**Saran**

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang melibatkan analisis statistik untuk mengolah hasilnya. Hal ini merupakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman statistik penulis, penulis telah melakukan upaya maksimal untuk menyajikan penelitian ini sebaik mungkin. Oleh karena itu, dikarenakan penulis tidak dapat mengungkapkan semua fakta dalam penelitian ini dengan baik, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperdalam lagi analisisnya serta mengeksplorasi faktor lain sebesar 59,60% yang tidak tercakup dalam penelitian ini dapat dibahas oleh peneliti selanjutnya. Dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

**Daftar Pustaka**

Ananda, Rusyidi., & Fadhli, Muhammad. (2018). *Statistik Pendidikan Teori dan Praktik Dalam Pendidikan.* Medan: CV. Widya Puspita.

Ariyanto, Agus., M.Yamin, & Maidita Utari, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.* Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA), Vol.3, No.1, Hal. 49-56.

Efendi, Riyanto. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta.* Jurnal Economic Edu, Vol.1, No.1, Hal. 1-5.

Fadli, R., Mulyani, S., & Setianingsih. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cilpan Finance Tangerang II.* Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, Vol.2, No.2, Hal. 317-331.

Harahap, S. D., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No.1, Hal. 69-88.

Hasibuan, M. S., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vo.1, No.1, Hal. 71-80.

Nasdir. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.* Journal Of Management, Vol.1, No.2, Hal. 1-22.