

Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo

Cahya Adetrya, Muhammad Ihsan Harahap

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: cahyaade313@gmail.com, m.ihsan.harahap@uinsu.ac.id

Abstract This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Regional Secretariat Office of Gowa Regency. This study uses a random sampling technique with a questionnaire as a tool to measure the variables of leadership style, motivation and employee performance variables. The analytical method used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis based on data from 99 respondents using the Slovin formula that has completed all the questions in the questionnaire. The test used to test the research instrument is in the form of a validity test and a reliability test. Hypothesis testing uses the simultaneous test (f) and partial test (t). The results showed that the leadership style (X1) and motivation (X2) variables simultaneously had a significant and positive effect on employee performance (Y) at the Gowa Regency Regional Secretariat Office. While partially for leadership style variables (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y) obtained a significant effect, but motivational variables more dominant influence on employee performance at the Gowa Regency Regional Secretariat Office

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

Abstrak Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjai populasi aalah karyawan Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyoyang berjumlah 99 orang. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan kuesioner sebagai alat untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi, an karyawan variabel kinerja.metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda analisis berdasarkan data 99 responen engan menggunkan rumus slovin yang telah menyelesaikan seluruh pertanyaan alam kuesioner. Uji yang igunkan untuk menguji instrument penelitian berupa uji valiitas dan tes kepercayaan. Pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (f) an uji parsial (t). hasilnya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpina (X1) dan motivasi (X2) secara simultan dan positif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan (Y) paa kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo. sedangkan sebagian untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) an motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) iperoleh pengaruh yang signifikan berpengaruh, namun variabel motivasi lebih dominan pengaruhnya terhaap kinerja karyawan I Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, lembaga ataupun instansi perkembangan tidak dapat terlepas dari peran-peran inividu yang ada dalam perusahaan tersebut. Individu-individu yang merupakan sumber daya manusia tersebut merupakan penggerak maju atau mundurnya perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas pemimpin harus bisa menggerakkan sekelompok karyawan. Berhasil tidaknya sutau perusahaan tergantung kerja sama antara pimpinan dan karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran penting dalam perkembangan suatu perusahaan adalah pemimpi, karena pemimpin mengambil keputusan untuk menentukan kemana arah perusahaan tersebut berjalan. Pemimpin merupakan salah satu titik sentral yang

Received September 30, 2023; Revised Oktober 30, 2023; Accepted November 16, 2023

* Cahya Adetrya, cahyaade313@gmail.com

diharapkan dapat melahirkan gagasan-gagasan baru yang memberikan dorongan lahirnya suatu perusahaan untuk lebih maju. Selain itu pemimpin harus dapat mengelola sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu diperlukan pemimpin yang cakap, jujur dan bekerja secara profesional.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Hal ini berarti bahwasannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Perkembangan pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo sangat digantungkan dengan keberadaan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karyawan pada motivasi kerja pegawainya dinilai kurang. Hal ini terbukti dari adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktunya. Selain itu, sering kali mendapat kritik dari beberapa masyarakat yang dilayani, karena dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung tidak profesional. Dalam iklim kerja birokratik, seorang bawahan cenderung menunggu petunjuk, sebelum mengambil keputusan. Akibatnya produktivitas kerja karyawan berkurang dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Maka penulis ingin mengangkat judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Kasus pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.
2. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.
3. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.

KAJIAN TEORI

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2017:176) , kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terutang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Kaswan (2020:138), merupakan suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam rangka kerja sama antara seorang karyawan dan atasan, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi karyawan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Dimana pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Sebagian besar arti kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Edi Sutrisno (2012:213), Mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan pemimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbeum dan Schimidt (2010), perilaku membentuk kontinum dari sifat otoraktif sampai demokratis.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan bawahannya, mengerti kelemahan dan kekuatan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan untuk mengimbangi kelemahan bawahannya.

Menurut Kartono (2018), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

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

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi yaitu daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud secara lisan ataupun tidak.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang, untuk memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan agar tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Dimana seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali iartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Griffin (2014) mengatakan motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Menurut Siagian, motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik, tepat dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2017:176), kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Robbin dalam Nawawi (2006), kinerja adalah jawaban atas pertanyaan hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

Menurut Kaswan (2020:138), yaitu merupakan suatu komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi karyawan.

Menurut Wibowo (2014) ada 7 (tujuh) indikator kinerja, kaitan antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Harsey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan

merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

- b. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan balik. Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik, dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- e. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar tejangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- g. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat

Mengukur kinerja pegawai/karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2015), aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran,

kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu : a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek:

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:

- 1) Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- 2) Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- 4) disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
- 5) Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
- 6) Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya anatara lain oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

oleh Siswandi dalam jurnalnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kinerja Karyawan yang dilakukan di Pand's Collection Semarang, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan-perubahan terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan dari gaya kepemimpinan, tetapi tidak sebaliknya. Dalam penelitian ini, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
- 2) Diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
- 3) Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah kabupaten Gowa.

METODOE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti dapat menangkap dan memperoleh data yang sebenarnya dari objek yang akan diteliti. Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis yaitu Nagori Rukun Mulyo , yang dimana peneliti fokus pada kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo. Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo merupakan salah satu kantor milik pemerintah, dimana sumber daya manusia berperan aktif dalam penyelesaian kinerjanya. Adapun waktu penelitian kurang lebih 1 bulan lamanya pada bulan Januari-Februari 2023 .

Jenis Penelitian

Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Sekaran (2013), populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa atau hal yang menarik lainnya yang ingin diteliti. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo yang berjumlah 99 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi 100%. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 99 orang.

Fokus Penelitian

Focus penelitian dalam sebuah penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi. Sehingga dengan pembatasan studi tersebut akan mempermudah peneliti dalam mengambil data dan mengolah sehingga menjadi kesimpulan. Sehingga dari penjelasan tersebut yang menjadi focus penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Kualitas layanan
 - b) Hasil Kerja
 - c) Ketepatan Waktu
 - d) Akuntabilitas
2. Faktor penghambat Kinerja Pegawai pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo

Sumber Data

Pengertian sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana dapat diperoleh (Suharsini 2010:172). Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber untuk memperoleh data dalam melengkapi penulisan jurnal ini. Adapun sumber-sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui narasumber yang memiliki informasi terkait penelitian yang dilakukan yaitu pegawai kantor pangulu Nagori Rukun Mulyo.
- 2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain:
 - a. Dokumen-dokumen yang menjadi objek penelitian
 - b. Buku-buku ilmiah, hasil penelitian yang relevan maupun jurnal atau artikel yang juga relevan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data berupa data tertulis dan data tidak tertulis dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode:

1. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), yaitu peneliti yang dilakukan secara langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian dengan menggunakan teknik, meliputi:

- a. Wawancara yaitu mengadakan wawancara pada saat melakukan kegiatan magang dengan beberapa informan yang memiliki informasi terkait dengan penelitian.
 - b. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan melaukagn pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek penelitian.
 - c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui arsip atau dokumen terkait penelitian
2. Penelitian kepustakaa(*Library Research*), yaitu pemanfaatan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari bahan literatur terkait dengan judul penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Data Model Interaktif (*Interactive Model of Analysis*) yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman seperti terlihat dalam gambar berikut. Adapun penjelasan dari model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data/*Data collection* Pengumpulan data adalah data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan riset lapangan, observasi, riset kepustakaan mengenai kinerja serta dokumentasi data-data sekunder lainnya.
2. Reduksi Data/*Data reduction* Proses reduksi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Proses reduksi data bukanlah proses yang sekali jadi, tetapi sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung.
3. Penyajian Data/*Data display* Langkah berikutnya setelah proses reduksi data berlangsung adalah penyajian data yang dimaknai sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data ini, maka akan dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memudahkan bagi peneliti melihat gambaran secara penelusuran atau bagian-bagian tertentu dari data penelitian, sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan.
4. Penarikan Kesimpulan/*verifying* Kegiatan analisis interaktif keempat adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

Sedangkan verifikasi merupakan kegiatan pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama peneliti mencatat, atau suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran antara teman sejawat untuk mengembangkan “kesempatan inter subjektif” dengan kata lain makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya (validitasnya),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Kualitas

Layanan Kualitas

merupakan salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai, yang mana dapat dilihat sejauh mana kinerja pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas atau mutu yang baik. Kualitas hasil pekerjaan para pegawai dapat dilihat dari kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan atau melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang dicapai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi, Terkait dengan Hasil kerja dari Pegawai pada Kantor Pangulu Nagori rukun Mulyo.

Kepastian Waktu

Kepastian dan ketepatan waktu pelayanan merupakan suatu harapan setiap orang, Karena ketidaktepatan waktu dalam pelayanan dikhawatirkan akan berdampak pada pengorbanan waktu, tenaga, maupun biaya, maka dari itu ketepatan waktu dalam pelayanan sangat didambakan masyarakat, Karena itu cukup beralasan jika hal tersebut terus diperjuangkan hingga tercapai harapan yang diinginkan.

Akuntabilitas

Tanggung jawab berperan penting di dalam kinerja pegawai, karena pegawai yang benar-benar bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya tentu dia akan memperhatikan kinerjanya sebagai pegawai. Adapun unsur-unsur tanggung jawab pegawai meliputi selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Selain itu memberikan pelayanan yang baik sudah seharusnya diberikan karena telah menjadi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya melayani masyarakat

Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo Dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat pegawai

kantor pangulu tidak lepas dari kendala atau hambatan. Kendala atau hambatan merupakan sesuatu yang harus dihadapi tentunya dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Pembahasan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di hasilkan oleh seseorang pegawai, Sedangkan pelayanan publik merupakan produk birokrasi publik yang diterima oleh warga pengguna maupun masyarakat secara luas, karena itu, pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga pengguna.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam pembahasan ini akan dibahas yakni: kualitas layanan, hasil kerja, ketepatan waktu, dan akuntabilitas. Kualitas merupakan salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai, yang mana dapat dilihat sejauh mana kinerja pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas atau mutu yang baik. Kualitas hasil pekerjaan para pegawai dapat dilihat dari kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan atau melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari Kualitas pekerjaannya yang di hasilkan oleh pegawai yang bersangkutan dan dalam kaitanya dengan kualitas layanan yang akan dilihat dari kerapian kerja ketelitian, atau tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan tugas secara rapi, teliti agar kesalahan - kesalahan yang dilakukan dalam mengerjakan tugas dapat menghasilkan suatu kualitas pekerjaan yang baik.

Dalam hal kualitas pekerjaan atau layanan yang dihasilkan oleh pegawai kecamatan sungai pinang kota samarinda kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai masih jauh dari optimal, masih perlu perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan tugas agar lebih maksimal sehingga kualitas pekerjaan meningkat, peningkatan kualitas pekerjaan pegawai secara otomatis akan menambah kepuasan masyarakat penerima layanan serta lebih meningkatkan lagi etos kerja yang ada.

Hasibuan dalam Mangkunegara (2005:17-18) mengatakan bahwa aspek-aspek yang mencakup penilaian kinerja adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, Memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan tugas yang diberikan pemerintah kepada aparatur pemerintah, setiap aparatur pemerintah harus dapat mengerjakan tugas yang dibebankan dan menyelesaikannya merupakan suatu kemampuan menghasilkan prestasi kerja

Dari hasil wawancara bahwa hasil kerja yang dihasilkan dapat di lihat dari tingkat kerapian dan ketelitian pegawai, waktu penyelesaian dan dari tingkat kesalahan di temukan bahwa masih sering terjadi kesalahan yang dilakukan pegawai dalam hal pengetikan surat-surat atau nama ktp ada kalimat yang tertinggal dan yang mengakibatkan tertundanya urusan masyarakat karena surat tersebut harus di ketik ulang oleh pegawai kecamatan. Berdasarkan informasi di atas hasil kerja yang di hasilkan pegawai sudah cukup baik akan tetapi masih perlu di tingkatkan lagi ketelitian kerapian agar tidak terjadi kesalahan.

Dari temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor pangulu sungai pinang meskipun sebagian belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tetapi secara aplikatif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan secara efektif. Terutama menyangkut pembuatan kartu tanda penduduk sebagian besar penyelesaian dalam pembuatan ktp tidak tepat waktu di karenakan terjadi keterlambatan yang disebabkan blanko ktp masih di Jakarta.

Berdasarkan data yang di peroleh di lapangan dan hasil wawancara, dalam menjalankan tugasnya, pegawai kantor pangulu sungai pinang memiliki tanggung jawab yang baik, Terkadang masih ada kekurangan terhadap penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

Karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang didasarkan pada jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja, hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh dan terperinci mengenai jumlah total dari setiap item yang ditanyakan dalam kuesioner, sehingga akan lebih mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frequency	Present (%)
1	21-30 Tahun	14	14
2	31-40 Tahun	37	38
3	41-50 Tahun	28	28
4	>50 Tahun	20	20
	Total	99	100

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Present (%)
1	Laki-Laki	71	72
2	Perempuan	28	28
	Total	99	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frequency	Present (%)
1	SMA	52	52
2	D III	14	14
3	S1	22	22
4	S2	11	11
	Total	100	100

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frequency	Present (%)
1	1-5 Tahun	51	52
2	6-10 Tahun	39	39
3	11-15 Tahun	9	9
	Total	99	100

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person* (*korelasi product momen person*), cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program *SPSS versi 20*, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi product moment melebihi atau di atas dari 0,196. (Suswanto,2014)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Bivariate	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK 1	0.549	valid
	GK 2	0.503	
	GK 3	0.490	
	GK 4	0.720	
	GK 5	0.533	
	GK 6	0.627	
	GK 7	0.471	
Structural Capital (X2)	M 1	0.476	valid
	M2	0.656	
	M 3	0.384	
	M 4	0.479	
	M 5	0.557	
	M 6	0.398	
	M 7	0.547	
Kinerja Pegawai (Y)	KP 1	0.649	valid
	KP 2	0.665	
	KP 3	0.676	
	KP 4	0.593	
	KP 5	0.487	
	KP 6	0.511	
	KP 7	0.514	

Realibitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan kepercayaan hasil yang tetap. Maka, pengertian realibitas tes, berhubungan engan masalah ketetapan hasil tes yang terjai apat ikatakan tidak berarti. Realibitas suatu kuesioner apat dilihat dari nilai cronbachs alpha (α) dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan reliable yaitu apabila nilai crobachs alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60, maka inikator atau kuesioner adalah reliable, sedangkan apabila nilai cronbachs alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60, maka inikator atau kuesioner tiak reliable

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.635	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.683	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.676	0.60	Reliabel

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	St. Error	Beta		
1 (Constant)	13.562	3.672		7.97	.000
TX1	.422	.191	.112	4.333	.002
TX2	.730	.110	.559	6.637	.000

a. Dependent Variabel. TY

Berdasarkan dengan data yang ada pada tabel 7, maka diperoleh persamaan regresi yang dapat ijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 13.562 + 0.422X1 + 0.730X2$$

dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat iinterpretasikan atau diartikan sebagai berikut

1. Nilai $b_0 = 13.562$ yang menunjukkan nilai konstanta, dimana artinya tan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi maka kinerja pegawai sebesar 13,562%.
2. Nilai $b_1 = 0,422$ yang apat diartikan apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai pada kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo meningkat sebesar 0,422%.
3. Nilai $b_2 = 0,730$ yang dapat diartikan juga bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai pada kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo akan meningkat sebesar 0,730%.

Dan berasarkan dari hasil uji regresi, maka dapat juga disimpulkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh atau dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo. Akan tetapi, meskipun keua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang positif , variabel motivasi sendiri lebih besar dibaningkan dari variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil koefisien regresi maka dapat pula diketahui bahwa variabel dari motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena memiliki nilai standardized Coefficient yang lebih besar jika dibaningkan dengan variabel gaya kepemimpinan.

Dan untuk dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai maka digunakan uji F apat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.051	2	127.025	26.055	.000 ^b
Residual	468.030	96	4.875		
Total	722.081	98			

a. Depenent Variable : TX2, TX1

b. Preictors : TY

Dari tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai (α) yaitu 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya atau gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama terhadap kinerja pegawai kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo. dan berdasarkan analisis data dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan metode-metode penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa H1 diterima dan H2 diterima.

H1 = Gaya Kepemimpinan kurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

H2 = Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) diterima, yaitu bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Pangulu Nagori Rukun M
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran berikut:

1. kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Pangulu Nagori Rukun Mulyo harus ditingkatkan, supaya dapat memberikan pengaruh lebih kepada karyawan guna mencapai tujuan.
2. Motivasi kerja adalah salah satu hal yang penting untuk lebih diperhatikan dan ditingkatkan agar mencapai kinerja yang maksimal dan membuat karyawan dapat bekerja lebih baik dan maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

3. Dan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan khususnya Kantor pangulu Nagori Rukun Mulyo , pimpinan beserta bagian terikat lainnya untuk lebih meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan lebih Baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Suprayetno, and Brahmasari Ida Ayu. “Pengaruh Motvasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.” *Pasaca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya* (n.d.).

Amar, and Rafi. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alvabeta, 2017.

Griffin. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2014.

Handoko, and Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2016.

Hasibuan, and Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara, 2012.

Irham, Fahmi. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.

Kaswan. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alvabeta, 2020.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alvabeta, 2016.

Umar, and Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, n.d.