



Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Mahdalena Mahdalena

Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar

Mulyadi Hamid

Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar

St. Rukaiyah

Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar

Korespondensi Penulis: Mahdalena.dandi@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine and analyze the influence of leadership on the Performance of Regional Government Employees in North Penajam Paser Regency, determine and analyze the influence of Work Motivation on the Performance of Village Employees in Penajam sub-district, North Penajam Paser Regency and determine and analyze the Influence of leadership and Work Motivation on the Performance of Village Employees in Penajam sub-district, North Penajam Paser Regency. The research method used is quantitative descriptive research using Multiple Linear Regression data analysis using SPSS software. Primary data was obtained from respondents, namely Pegawai sub-district, Penajam sub-district, North Penajam Paser Regency. The population was 395 ASN and through sampling using the Slovin formula with a margin of error of 5%, a sample of 199 respondents was obtained. The results of the research show that partially there is a positive influence between Leadership and Work Motivation on the Performance of Village Employees in Penajam District, North Penajam Paser Regency. Together, leadership and work motivation also have a positive influence on the performance of village employees in Penajam District, North Penajam Paser Regency.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara serta mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan analisis data Regresi Linear Berganda menggunakan software SPSS. Data primer diperoleh dari responden yaitu Pegawai kelurahan kecamatan penajam Kabupaen Penajam Paser Utara. Populasi sebanyak 395 ASN dan melalui penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin eror 5% diperoleh sampel sebesar 199 Responden. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Secara bersama-sama juga berpengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting, sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana, karena sumber daya manusia adalah kunci dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan jasa keuangan. Perkembangan organisasi tidak terlepas dari kinerja, sehingga pegawai diharapkan dapat mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama dapat tercapai,

hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya faktor kepemimpinan dan motivasi sehingga menghasilkan kerja yang baik.

Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting yang menunjang sebuah organisasi. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang baik dari pegawai yaitu kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung pada pegawai atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Inaray et al., 2016).

Kinerja pegawai juga merupakan fondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan sebab kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan (Sutarto, 2016).

Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan aktif perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, itu akan merangsang dan mengarah pada peningkatan kinerja positif dan dampak yang baik pada organisasi dan pencapaian hasil kerja (Purwadi, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Blancard dan Hersey dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Inaray et al., 2016); (Astuti & Prayogi, 2018) Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang (Sunyoto, 2015).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Berdasarkan pada uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara”.

Kelurahan di kecamatan penajam terdiri atas 19 kelurahan dengan jumlah pegawai 138 pegawai terdiri atas Buluminung dengan jumlah pegawai 7 orang, Gersik dengan jumlah pegawai 8 orang, Gunung Steleng dengan jumlah pegawai 10 orang, Jenebora dengan jumlah pegawai 10 orang, Kampung Baru dengan jumlah pegawai 5 orang, Lawe-Lawe dengan jumlah pegawai 6 orang, Nenang dengan jumlah pegawai 9 orang, Nipah-nipah dengan jumlah pegawai 8 orang, Pantai Lango dengan jumlah pegawai 6 orang, Pejala dengan jumlah pegawai 6 orang, Penajam dengan jumlah pegawai 9 orang, Petung dengan jumlah pegawai 8 orang, Riko dengan jumlah pegawai 5 orang, Saloloang dengan jumlah pegawai 9 orang, Sepan dengan jumlah pegawai 3 orang, Sesumpu dengan jumlah pegawai 6 orang, Sotek dengan jumlah pegawai 7 orang, Sangai Parit dengan jumlah pegawai 9 orang, dan Tanjung Tengah dengan jumlah pegawai 7 orang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Secara istilah, manajemen merupakan pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen

dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manajemen dalam bahasa Indonesia memiliki arti pengelolaan. Secaraetimologi, kata manajemen berasal dari bahasa inggris *management* yang artinya ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Hasibuan (2005) dalam bukunya, mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, Personel dan masyarakat.

Konsep dan Teori Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihandiripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang berarti membimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” berarti orang memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja dibawah kepemimpinannya sehingga menjadi suatu tim untuk mencapai tujuan bersama (Pasolong, 2013).

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan, kata kuncinya yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, dan cara menggunakan pengaruh tersebut”.

Pemimpin adalah orang yang mempunyai bawahan yang dapat mengendalikan jalannya organisasi. Pemimpin adalah pelaku unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, kekuatan, pengaruh dan penanggung jawab utama bagi semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Sedangkan kepemimpinan adalah sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajiban dikutip oleh Athoillah (2010). Selanjutnya Chaplin (2008) mengemukakan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang membimbing, mengatur, menunjukkan, memerintah atau mengontrol kegiatan kelompok yang dipimpinnya. Kemudian Kartono (2011), menjelaskan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu atau beberapa bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain atau pengikut untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Henry Pratt Fairchild yang dikutip oleh (Kartono 2011), pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir serta mengontrol usaha/upaya pengikut melalui prestise, kekuasaan, dan posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Selanjutnya Hasibuan (2005), mengungkapkan bahwa pemimpin ialah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan sebagian dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 20/02:874) adalah cara memimpin suatu organisasi meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi dan memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan serta mempengaruhi

untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selanjutnya Kepemimpinan menurut Kimball Young yang dikutip oleh Kartono (2011) merupakan bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi tertentu.

Menurut Robbins (2008) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasanya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan/instansi memiliki perbedaan dengan yang lainnya ialah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan didalamnya dapat bekerja secara efektif. Pada kepemimpinan itu terdapat tiga unsur-unsur yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok (Tjeriawan, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja prestasi seseorang Sudrajat (2008).

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013:92). Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain: Menurut Wibowo (2010:379) “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia padapencapaian tujuan”. Sedangkan menurut Hariandja (2009:320) “motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Selanjutnya menurut Widodo(2015:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yangmendorong individual untuk melakukan tindakan”. Menurut Herlambang (2015:59) “motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik)yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan”. Sedangkan

menurut Robbins dan Judge (2015:127) “motivasi adalah proses yang 2 menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untukmencapai tujuan”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang ataukaryawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasimeliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2003:180). Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2005:370) dapat dibedakan atas:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi:
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuha
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya penghargaan atas prestase
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku

Indikator Motivasi Kerja

Bayu Fadillah, et all (2013:5) memaparkan pendapat r MotivasiKerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu :

- a. Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggiterhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaandengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuaidengan pekerjaan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggidari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongankebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuahenergi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan Motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arif YusufHamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu akivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Prosesmental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihatdan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”.

Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil gunayang tinggi. Noe (2006) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Boudreau dan Milkovich (1997) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimanapegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telahditentukan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel.

Lokasi Penelitian di Kantor Lurah Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, Waktu Penelitian Oktober-November 2023.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kelurahan Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara sebanyak **395** Orang yang terdiri atas 138 orang PNS dan 257 Orang THL (Tenaga Harian Lepas). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan dan pernyataan yang disusun secara sistematis. Kuesioner yang disusun bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan variable. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistic.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Berdasarkan hasil penelitian, pada indikator kepemimpinan yang memiliki nilai pada tingkat tertinggi adalah kemampuan pimpinan memotivasi pegawai, kedua adalah kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, ketiga kemampuan pimpinan dalam mengendalikan emosi, keempat kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahan, kelima tanggung jawab pimpinan dan yang keenam adalah kemampuan komunikasi pimpinan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Athoillah dan Chaplin. Pemimpin adalah orang yang mempunyai bawahan yang dapat mengendalikan jalannya organisasi. Pemimpin adalah pelaku unsur- unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, kekuatan, pengaruh dan penanggung jawab utama bagi semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Sedangkan kepemimpinan adalah sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajiban dikutip oleh Athoillah (2010). Selanjutnya Chaplin (2008) mengemukakan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang membimbing, mengatur, menunjukkan, memerintah atau mengontrol kegiatan kelompok yang dipimpinnya. Kemudian Kartono (2011), menjelaskan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya

kecakapan dan kelebihan disatu atau beberapa bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain atau pengikut untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Beberapa peneliti terdahulu sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah Mayasari (2022) dengan judul penelitian Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, Amir Mahmud (2019) dengan judul penelitian Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang.

Sejalan dengan muizi, dkk.2019 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

Lebih lanjut Fariza, dkk. 2019 dalam penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai menunjukkan hasil penelitianKepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber dayayang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang memegang peranan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuanyang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau kelompok sangatmembutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Marjaya dan Pasaribu, 2019 lebih lanjut menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, Motivasi danPelatihan terhadap Kinerja Pegawai bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidaksignifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabelmotivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadapkinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai.

Lebih lanjut Afandi dan bahri, 2020 pada judul peneitian pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan haisl bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kerja kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada kantor lurah kecamatan penajam.

Berdasarkan hasil analisis data pada indikator-indikator yang digunakan pada variabel ini bahwa balas jasa, keadilan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan fakta di lapangan bahwa 60% atau sebanyak 129 responden yang status kepegawaiannya adalah THL (Tenaga Harian Lepas). Sehingga motivasi kerja terhadap kinerja berdasarkan indikator yang diukur tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu pada umumnya menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Seperti penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, Florida Dessy Putri Sannudin (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.

Boudreau dan Milkovich (1997) mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi pegawai bekerja karena adanya peluang. Peluang (*Opportunity*) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Responden pada penelitian ini terkendala pada status kepegawaiannya yang statusnya pada Tenaga Harian Lepas (THL) sehingga motivasi dalam berkomitmen kurang terhadap instansi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai lurahan di Kecamatan Penajam.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Penajam kabupaten penajampaser utara.

Hasil tersebut terlihat pada Uji F pada tabel 4.16 di atas. Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Walaupun secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan namun secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai Kelurahan di kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
- b. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.
- c. Secara bersama-sama, variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Influences of Leadership and Working Motivation to Employees Performance PT . Amanah Finance in Manado City. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(02), 459-470. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Muafi, M., & Azim, M. 2019. The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). Proceedings on Engineering Sciences. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>.

Muizu, W. O. Z., & Sari, D. 2019. Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>.

Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N. 2018. Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. International Journal of Education and Research, ISSN : 2411-5681.

- Palinggi, Y., & Mawardi. 2020. The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-06.14>.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership, Organizational Culture , Job Satisfaction, and Employee Performance. Technium Social Sciences Journal.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.