

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Kartika, et. al (2023: 3) kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat bekerja. Dengan demikian kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang dipegangnya. Dengan demikian kinerja (*performace*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degress of accomplishment*.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintah yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasi sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Kantor desa pekon sumur jaya yang paling dekat dan terhubung langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan desa khususnya otonomi daerah.

Menurut Prasetyo (2020: 2) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh insitusi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana kewajiban sebagai apatur negara.

Menurut Siahaan & Bahri (2019: 19) Kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pemberi kerja). Sedangkan menurut Effendi (2020: 2) kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, pemerintahan maupun instansi lain, karena dengan kinerja pegawai yang baik akan bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh tempat bekerja. Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para pegawai tidak sesempurna dengan apa yang diharapkan sebelumnya oleh insitusi dan pemimpin yang sebagai orang yang menjalankan insitusi pemerintahan. Bila dilihat absensi pegawai pada kantor desa pekon sumur jaya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Desa Pekon Sumur Jaya
Periode 2021-20223

Kriteria Absensi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpa	11	19	30
Jumlah hari absen	98	144	174
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah pegawai	35	35	35
persentase	28%	41,14%	49,71%

Sumber: Data Absensi, Pegawai Desa Pekon Sumur Jaya, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja pegawai kantor desa sumur jaya di tahun 2021 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2022 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2023 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai semakin menurun. Berdasarkan observasi dengan badan kepegawai kantor desa pekon sumur jaya bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai agar memiliki rasa tanggungjawab yang lebih baik.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya maka Kantor Desa Pekon Sumur Jaya menentukan standar kinerja pegawai pada kategori *excellent* atau sangat baik jika mereka mencapai nilai antara 81-90 %. Tingkat pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Desa Pekon Sumur Jaya dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Skala Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil	Kategori
40 – 60 %	<i>Poor</i> (Buruk)
61 – 70 %	<i>Fair</i> (Cukup)
71 – 80 %	<i>Good</i> (Baik)
81 – 90 %	<i>Excellent</i> (Sangat Baik)
91 – 100 %	<i>Outsatanding</i> (Cemerlang)

Sumber: SDM Kantor Pekon Sumur Jaya, 2023.

Menurut Mangkunegara (2019: 9) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil atau hasil kerja (*ouput*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia (SDM) persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan berperan untuk mensesuaikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi menurut Wulandari (2019: 4) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi para personil (anggota) suatu kelompok dalam hubungannya dengan bidang tugas tertentu. Disinilah pemimpin mengambil peran penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelesaikan tujuan organisasi.

Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hanafi (2018:53) pegawai merupakan sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk dilakukan penelitian lebih jauh peneliti melakukan *prasurvei* kepada pegawai kantor desa pekon sumur jaya untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan saat ini, Menurut hasil kuesioner *prasurvei* yang dibagikan kepada 20 pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sumur Jaya dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pra Survei tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Atasan saya membimbing atau mengarahkan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan	7	13
2.	Atasan saya memiliki hubungan interpersonal yang baik terhadap pegawai	5	15
3.	Atasan saya berusaha memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik.	4	16
4.	Atasan saya mendorong pegawainya agar konsisten meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan prestasi dalam mencapai tujuan bersama.	5	15
Jumlah		20	

Sumber: Hasil *Prasurvei* Kepada Pegawai Kantor Pekon Sumur Jaya, 2023.

Berdasarkan dari hasil *prasurvei* pada Tabel 1.3 yang dilakukan peneliti, dari 20 pegawai kantor desa pekon sumur jaya, pada pertanyaan pertama “Atasan saya mengarahkan atau mengawasi pekerjaan sesuai dengan uraian tugas”. 13 pegawai menjawab tidak. Mengenai pertanyaan pendapat, dapat dijelaskan bahwa kepala desa tidak memberikan instruksi kepada pekerjanya apakah pekerja tersebut mau bekerja atau tidak, dan standar kerja yang baik lebih pada apa yang dilakukan pekerjanya. Lalu pada pertanyaan kedua “Atasan saya mempunyai hubungan interpersonal yang baik dengan para staf”. Pegawai tersebut menjawab tidak lebih dari 15 orang. Dari pertanyaan kedua dapat dijelaskan bahwa peran seorang pemimpin tidak lepas dari

hubungan yang terjalin dengan bawahannya. Namun faktanya masih terdapat beberapa kendala dalam kualitas hubungan antara manajer dan bawahan, hal ini disebabkan karena pegawai pada umumnya enggan atau canggung berkomunikasi dengan manajernya, sikap manajer yang terlalu tegas dan pemaarah. pekerjaan yang ringan membuat pegawai takut untuk berkomunikasi dengan manajer. Manajer yang tidak memperhatikan keinginan pegawainya menjadi pemicu kurangnya hubungan interpersonal antar pegawai, pada pertanyaan ketiga “Atasan saya berusaha memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya yang baik.” 16 pegawai menjawab tidak. Dari pertanyaan ketiga dapat dijelaskan bahwa manajer kurang memiliki kemampuan manajemen terhadap pegawainya, sehingga kinerja pegawainya kurang maksimal, dan manajer tidak melatih dan memberi penghargaan kepada pegawai yang baik. “Manajer saya terus-menerus mendorong pegawainya untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan prestasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.” Pegawai tersebut menjawab tidak lebih dari 15 orang. Dari pertanyaan keempat dapat dijelaskan bahwa atasan memberikan beban tambahan yang tidak sesuai dengan meja atau pekerjaan yang bukan keahliannya, sehingga pegawai tidak termotivasi, manajer tidak menghargai bawahannya atas pekerjaan tersebut. Selesai hasil yang berujung pada rendahnya kinerja pegawai, manajer tidak memberikan nilai atau kompensasi kepada pegawai yang kinerjanya baik. Hasil *prasurvei* ini sesuai dengan hasil peneliti Rizki (2021: 5) hasil kinerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah gaya kepemimpinan itu bisa dikatakan baik dari cara pemimpin yang memiliki hubungan interpersonal kerja dengan baik terhadap pegawainya. Peneliti Saefullah (2015: 225) kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka agar dapat meningkatkan kinerja yang baik. Peneliti Mohyi (2016: 175) proses mempengaruhi yakni menyangkut keterlibatan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2017: 23) motivasi kerja adalah suatu proses dorongan atau gerakan yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan, seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja dengan baik sehingga baik tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan. Namun demikian motivasi kerja yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu gaji yang diperoleh tidaklah besar, tidak adanya bonus, uang makan, transportasi, jaminan sosial tenaga kesehatan (BPJS) maupun lainnya dilingkungan kantor desa beda dengan perusahaan yang berada dikota-kota besar yang menjamin kesejahteraan pegawainya oleh sebab itu faktor tersebut berdampak pada kurangnya kualitas kerja pada pegawai kantor desa. Untuk dilakukan penelitian lebih jauh peneliti melakukan *prasurvei* kepada pegawai kantor desa pekon sumur jaya untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai saat ini, Menurut hasil kuesioner *prasurvei* yang dibagikan kepada 20 pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sumur Jaya dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Prasurvei tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Tempat saya bekerja memberikan gaji yang layak kepada pegawai	2	18
2.	Tempat saya bekerja memberikan jaminan keselamatan kerja dan sosial tenaga kerja. (BPJS Kesehatan dan Tenaga Kerja)	5	15
3.	Tempat saya bekerja menyelesaikan masalah secara berkelompok agar permasalahan dapat diselesaikan secara bersama-sama	4	16
4.	Atasan saya memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.	6	14
Jumlah		20	

Sumber: Hasil *Prasurvei* Kepada Pegawai Kantor Pekon Sumur Jaya, 2023.

Berdasarkan hasil *prasurvei* pada Tabel 1.4 yang dilakukan peneliti, dari 20 pegawai kantor desa pekon sumur jaya, dalam pertanyaan pertama, "Pekerjaan tersebut memberikan upah yang layak kepada para pekerja." Karyawan tersebut menjawab tidak lebih dari 18 orang. Dari pertanyaan pertama dapat dijelaskan bahwa sebagai pejabat

honorier/magang sebagai PNS, gaji/penghasilan perangkat desa yang sangat rendah sehingga tidak mencukupi kebutuhan, sudah menjadi persyaratan dalam setiap peraturan daerah. Pada pertanyaan kedua: "Tempat kerja saya menyelenggarakan keselamatan kerja dan pekerjaan sosial. (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan)". Dari pertanyaan ketiga dapat dijelaskan bahwa pemerintah daerah tidak memberikan pekerjaan sebagai perangkat desa yang berstatus honorier/magang. Jaminan bagi pekerja non-ASN dan BPJS diatur oleh pemerintah dalam pengaturan. Kemudian pada pertanyaan ketiga "Tugas saya adalah menyelesaikan masalah secara berkelompok, sehingga masalah dapat diselesaikan bersama-sama." 16 karyawan menjawab tidak. Dari pertanyaan ketiga dapat dijelaskan bahwa sikap karyawan yang kurang dalam menyelesaikan masalah menyebabkan karyawan tersebut menyalahkan karyawan lain serta tidak memberikan solusi sehingga menjadi masalah yang lebih besar dalam pekerjaan, pada pertanyaan keempat "pimpinan saya memberi penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang baik." 14 karyawan menjawab tidak. Dari pertanyaan keempat dapat dijelaskan bahwa pegawai pemerintah desa pada umumnya memiliki kinerja yang buruk dan berbuat seenaknya serta tidak memikirkan imbalan dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017: 153) menyatakan bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang langsung berkaitan dengan kerjanya. Sedangkan menurut Umar (2023: 40) apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, menurut Anwar (2018: 2) dikelompok kerja perlunya terjalin komunikasi yang baik agar tidak memicu selisih paham di dalam kelompok, perlunya lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang baik pula akan meningkatkan kualitas baik dan memotivasi kinerja yang baik. Menurut Sudarmanto (2019: 192) prestasi kerja akan muncul dorongan atau motivasi kerja dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dan sebaik-baiknya, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mendapatkan pujian, kompetensi dan

penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar kepala desa dan pegawai kantor desa pekon sumur jaya dapat memberikan hasil yang baik kepada desa secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pekon Sumur Jaya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini menggunakan data terbaru dan populasi yang digunakan yaitu para pegawai yang bekerja di Kantor Desa Pekon Sumur Jaya. Maka dari itu peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pekon Sumur Jaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari pada bagian latar belakang di atas, diketahui semakin banyak kepuasan masyarakat akan pelayanan yang dilakukan pegawai desa menunjukkan hasil kinerja pegawai itu baik, namun terlihat dari segi kehadiran yang tidak selalu tepat waktu bahkan tidak hadir sesuai dengan jam operasional menjadikan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pelayanan publik menjadi buruk. Dibalik itu semua maka diperlukan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk mendorong kinerja pegawai lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi pegawai untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kerjanya agar kinerja yang dihasilkan juga baik, serta bagi pimpinan agar menggunakan gaya kepemimpinan yang dinamis serta tepat supaya dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Darsono, 2020: 337).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pekon Sumur Jaya ?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pekon Sumur Jaya ?

1.3. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pekon Sumur Jaya.
 - 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Pekon Sumur Jaya.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain:

a. Kantor Desa Pekon Sumur Jaya

Hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan bagi manajemen instansi pada kantor Desa Pekon Sumber Jaya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang dinamis dan motivasi kerja yang membangun agar menciptakan kinerja pegawai yang maksimal terhadap sebuah pelayanan masyarakat.

b. Manfaat Untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang sering timbul di masyarakat mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lingkungan pemerintahan dan membantu peneliti selanjutnya untuk menyusun tugas akhir atau skripsi.

1.4. Ruang Lingkup Dan Batasan Masalah

Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi perubahan perilaku pegawai, antara lain adalah kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, loyalitas, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Salah satu yang menjadikan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan organisasi di masa yang sangat kompetitif. ialah berkaitan dengan organisasi dalam suatu manajemen instansi tersebut. Maka organisasi dapat melakukan beberapa cara agar kinerja pegawai menjadi baik. Menurut Larasati (2018:22) pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas di periode tertentu. Setia organisasi tentunya sangat memperhatikan kinerja para SDM untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Namun untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik perlu adanya dorongan motivasi dan mencontoh nilai baik dari pimpinan, jika tidak adanya bantuan faktor tersebut maka akan berdampak buruk pada hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang sesuai dengan judul skripsi diatas, penulis membatasi ruang lingkup permasalahan penelitian berkaitan dengan hasil kinerja pegawai kantor Desa Pekon Sumur Jaya sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Kantor Desa Pekon Sumur Jaya.
2. Variabel yang diteliti hanya gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).
3. Subjek penelitian adalah pegawai Kantor Desa Pekon Sumur Jaya
4. Ada rumusan masalah penelitian antara lain apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa pekon sumur jaya. Secara parsial (satu persatu) maupun secara simultan (bersama-sama).
5. Data Rekapitulasi Absen Pegawai Kantor Desa Periode Tahun 2021-2023.

1.5. Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih mudah dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang permasalahan pemilihan judul penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tinjauan pustaka sehubungan dengan masalah yang diteliti meliputi definisi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Adanya dimensi variabel, dan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai desain penelitian, instrumen penelitian dan metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian terdiri dari metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis sumber data yang digunakan serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian terdiri dari variabel kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja. Untuk metode analisis data yang digunakan terdiri dari validitas dan reliabilitas instrumen, normalitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi (r), analisis regresi berganda, serta uji statistik.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas mengenai deskripsi objek penelitian, deskripsi data responden, deskripsi variabel penelitian, deskripsi jawaban responden atau variabel kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan, deskripsi jawaban responden atau variabel gaya kepemimpinan, deskripsi jawaban responden atau variabel motivasi kerja. Hasil uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, rekapitulasi pembahasan hasil pengujian statistik dengan program SPSS Versi 25 pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Pekon Sumur Jaya.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini menguraikan tentang simpulan hasil dari penelitian dan saran yang disampaikan pada pegawai kantor desa pekon sumur jaya sebagai pertimbangan, khususnya untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai.