



Eksplorasi Pengalaman Pegawai Tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau

Rilda Purnama Sari Gulo¹, Surajiyo^{2*}, Yuli Eprianti³, Nasruddin⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan^{1,2,3,4}

*Email:

rildaaja@gmail.com, surajiyo@univbinainsan.ac.id*, yulieprianti@univbinainsan.ac.id,
nasruddin@univbinainsan.ac.id

Diterima: 31-01-2026 | Disetujui: 05-02-2026 | Diterbitkan: 07-02-2026

ABSTRACT

This study aims to explore employees' experiences in understanding leadership, work motivation, and work ethic at the Department of Population and Civil Registration of Lubuklinggau City. A qualitative approach with a descriptive exploratory method was employed to gain an in-depth understanding of employees' subjective experiences in the public service context. Informants were purposively selected, consisting of leaders and employees directly involved in population administration services. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed interactively through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership is perceived as providing direction, role modeling, and work support. Work motivation is shaped by intrinsic and extrinsic factors such as responsibility, recognition, and a supportive work environment. Employees' work ethic is reflected in discipline, responsibility, and commitment to public service, although variations remain among employees. The study concludes that employees' experiences of leadership and work motivation play an important role in shaping work ethic within the organization.

Keywords: leadership; work motivation; work ethic; employees; public service.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman pegawai dalam memaknai kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif eksploratif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif pegawai dalam konteks pelayanan publik. Informan dipilih secara purposive, terdiri atas pimpinan dan pegawai yang terlibat langsung dalam pelayanan administrasi kependudukan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dipersepsikan pegawai sebagai peran penting dalam memberikan arahan, keteladanan, dan dukungan kerja. Motivasi kerja terbentuk dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti rasa tanggung jawab, pengakuan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Etos kerja tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan masyarakat, meskipun masih terdapat variasi antarpegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman pegawai terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja berperan penting dalam membentuk etos kerja di lingkungan Disdukcapil Kota Lubuklinggau.

Kata kunci: kepemimpinan; motivasi kerja; etos kerja; pegawai; pelayanan publik.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sari Gulo, R. P. Surajiyo., S., Epriyanti,Y. & Nasruddin, N,. (2026). Eksplorasi Pengalaman Pegawai Tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(1), 2594-2603. <https://doi.org/10.63822/wb3g0f18>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan organisasi sektor publik, karena keberhasilan pelayanan publik sangat ditentukan oleh kualitas perilaku dan kinerja pegawai. Dalam konteks pemerintahan, pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga dituntut memiliki tanggung jawab moral dalam memberikan pelayanan yang adil, cepat, dan akuntabel kepada masyarakat. Oleh karena itu, aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja menjadi isu penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan, seperti pembuatan KTP elektronik, kartu keluarga, akta kelahiran, dan dokumen kependudukan lainnya. Pelayanan yang diberikan Disdukcapil berkaitan langsung dengan hak sipil masyarakat, sehingga menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi dari para pegawainya. Tingginya volume pelayanan dan tuntutan masyarakat yang semakin kritis menempatkan pegawai Disdukcapil pada situasi kerja yang kompleks dan penuh tekanan.

Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, membina, dan mengendalikan pegawai agar mampu bekerja secara optimal. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan keteladanan bagi pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada rendahnya etos kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, motivasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor materi, tetapi juga oleh pengakuan, rasa aman, hubungan kerja, serta makna pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pelayanan.

Motivasi kerja yang baik akan tercermin dalam etos kerja pegawai. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam konteks pelayanan publik, etos kerja pegawai tercermin melalui sikap disiplin, kejujuran, kesungguhan, serta komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Etos kerja yang rendah dapat berdampak pada keterlambatan pelayanan, rendahnya kualitas layanan, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hubungan atau pengaruh antarvariabel. Pendekatan tersebut penting, namun belum sepenuhnya mampu menggambarkan pengalaman subjektif pegawai dalam memaknai kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja dalam konteks kerja sehari-hari. Padahal, pengalaman subjektif pegawai merupakan aspek penting untuk memahami dinamika kerja di lingkungan organisasi publik.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif eksploratif untuk menggali secara mendalam pengalaman pegawai mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pegawai memaknai kepemimpinan dan motivasi kerja, serta bagaimana kedua aspek tersebut berkontribusi dalam membentuk etos kerja pegawai di lingkungan pelayanan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu konsep penting dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang agar bersedia bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan formal, tetapi juga dengan kemampuan memengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain.

Yukl (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam organisasi publik, kepemimpinan juga dituntut untuk bersikap adil, transparan, dan bertanggung jawab, mengingat pemimpin berperan sebagai pelayan masyarakat.

Dalam konteks Disdukcapil, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembina dan penggerak pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Kepemimpinan yang komunikatif dan memberikan keteladanan diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja pegawai.

b. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Selain itu, Herzberg membedakan faktor motivasi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Dalam organisasi publik, kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk motivasi kerja pegawai.

c. Konsep Etos Kerja

Etos kerja menggambarkan sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat nilai dan perilaku positif yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Etos kerja yang tinggi ditandai oleh disiplin, komitmen, kejujuran, dan kesungguhan dalam bekerja.

Dalam pelayanan publik, etos kerja pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kepuasan dan kepercayaan masyarakat. Etos kerja yang kuat mencerminkan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif eksploratif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif pegawai dalam memaknai kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja di lingkungan organisasi pelayanan publik. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan dan analisis data.

Metode deskriptif eksploratif digunakan untuk menggambarkan fenomena sosial secara sistematis dan mendalam berdasarkan pengalaman informan. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau mengukur hubungan antarvariabel, melainkan untuk menggali makna, pandangan, serta pengalaman pegawai terkait kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja dalam konteks kerja sehari-hari.

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau, yang merupakan instansi pemerintah daerah yang memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Lokasi ini dipilih karena Disdukcapil memiliki peran strategis dalam pelayanan publik dan memiliki intensitas interaksi langsung dengan masyarakat yang tinggi. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data lapangan, termasuk proses wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen pendukung.

b. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2023), purposive sampling digunakan apabila peneliti memiliki pertimbangan khusus terhadap subjek yang dianggap paling memahami fenomena yang diteliti.

Informan penelitian terdiri atas pimpinan dan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau yang terlibat langsung dalam proses pelayanan administrasi kependudukan. Pemilihan informan didasarkan pada kriteria:

- 1) Memiliki pengalaman kerja yang cukup
- 2) Terlibat langsung dalam pelayanan kepada masyarakat;
- 3) Bersedia memberikan informasi secara terbuka.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1) Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, pandangan, dan pemaknaan informan terkait kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja. Wawancara semi-terstruktur memberikan fleksibilitas kepada peneliti untuk mengembangkan pertanyaan sesuai dengan alur pembicaraan, sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan mendalam.

2) Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku kerja pegawai, pola interaksi antara pimpinan dan pegawai, serta suasana kerja di lingkungan Disdukcapil. Observasi ini membantu peneliti memahami konteks kerja dan memverifikasi data yang diperoleh dari wawancara.

3) Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa dokumen resmi instansi, seperti struktur organisasi, standar operasional prosedur (SOP), serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

d. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan konsistensi dan kedalaman data.

e. Keabsahan Data

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh data yang valid dan dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN

a. Gambaran Umum Lingkungan Kerja

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau merupakan instansi pelayanan publik yang memiliki intensitas kerja tinggi, terutama dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Aktivitas pelayanan berlangsung setiap hari kerja dengan volume pemohon yang relatif besar. Kondisi ini menuntut pegawai untuk bekerja secara cepat, teliti, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Lingkungan kerja di Disdukcapil ditandai dengan adanya pembagian tugas yang jelas antarbagian, namun dalam praktiknya pegawai sering dihadapkan pada situasi kerja yang dinamis. Pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan sistem pelayanan, termasuk penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan kependudukan.

b. Pengalaman Pegawai tentang Kepemimpinan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai memaknai kepemimpinan sebagai peran yang sangat menentukan dalam menciptakan suasana kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas. Pimpinan dipersepsikan tidak hanya sebagai atasan yang memberikan perintah, tetapi juga sebagai pembina dan panutan dalam bekerja. Pegawai menilai bahwa kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas dan bersikap terbuka terhadap masukan mampu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas.

Sebagian pegawai menyatakan bahwa kepemimpinan yang komunikatif memudahkan mereka dalam memahami kebijakan dan prosedur kerja. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, sehingga mengurangi potensi konflik dan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Namun demikian, beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa

kepemimpinan yang terlalu menekankan aspek birokratis dapat membatasi inisiatif dan kreativitas pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman pegawai terhadap kepemimpinan bersifat beragam dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

c. Pengalaman Pegawai tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai di Disdukcapil Kota Lubuklinggau terbentuk dari berbagai faktor. Faktor intrinsik yang dominan adalah rasa tanggung jawab sebagai aparatur pelayanan publik dan keinginan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pegawai menyadari bahwa pekerjaan mereka berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat, sehingga menuntut kesungguhan dalam bekerja.

Selain itu, faktor ekstrinsik seperti dukungan pimpinan, suasana kerja, dan hubungan antarpegawai turut memengaruhi motivasi kerja. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dan beban kerja yang tinggi terkadang menjadi faktor yang menurunkan motivasi kerja pegawai.

d. Pengalaman Pegawai tentang Etos Kerja

Etos kerja pegawai tercermin dalam sikap disiplin, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pelayanan. Pegawai berupaya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, meskipun dihadapkan pada tekanan kerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan etos kerja antarpegawai yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, dan persepsi terhadap kepemimpinan.

Pembahasan

a. Kepemimpinan dalam Perspektif Teori dan Temuan Penelitian

Temuan penelitian mengenai kepemimpinan sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang komunikatif dan memberikan keteladanan terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan tanggung jawab pegawai.

Yukl (2018) menegaskan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada hubungan kerja dan pengembangan pegawai. Hal ini terlihat dari pengalaman pegawai yang merasa lebih termotivasi ketika pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan dalam bekerja.

b. Motivasi Kerja Pegawai dalam Perspektif Teori dan Temuan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau terbentuk melalui kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang mendorongnya untuk bekerja secara efektif. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, meskipun dihadapkan pada beban kerja yang relatif tinggi.

Jika ditinjau berdasarkan teori kebutuhan Maslow, motivasi kerja pegawai dapat dipahami sebagai upaya pemenuhan berbagai tingkat kebutuhan. Kebutuhan fisiologis dan keamanan relatif telah terpenuhi melalui status kepegawaian dan penghasilan yang diterima. Namun, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai. Pegawai

yang merasa diterima dalam lingkungan kerja, dihargai oleh pimpinan, dan diberikan kepercayaan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, temuan penelitian juga relevan dengan teori dua faktor Herzberg yang membedakan faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi, seperti pengakuan atas kinerja, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, menjadi pendorong utama motivasi kerja pegawai. Sementara itu, faktor higienis seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi berperan dalam mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Dalam konteks Disdukcapil, keterbatasan fasilitas dan tingginya tuntutan pelayanan menjadi tantangan yang perlu diimbangi dengan kebijakan organisasi yang mendukung.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja sehari-hari. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendekatan kepemimpinan yang suportif, pemberian penghargaan yang adil, serta perbaikan lingkungan kerja.

c. Etos Kerja Pegawai dalam Perspektif Teori dan Temuan Penelitian

Etos kerja pegawai merupakan refleksi dari sikap, nilai, dan komitmen terhadap pekerjaan. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental tentang makna kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pegawai di Disdukcapil Kota Lubuklinggau tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai menyadari bahwa pekerjaan mereka berkaitan langsung dengan hak-hak dasar masyarakat, sehingga menuntut tingkat ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi. Kesadaran ini menjadi landasan terbentuknya etos kerja yang berorientasi pada pelayanan. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya variasi etos kerja antarpegawai. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja, pengalaman kerja, serta persepsi pegawai terhadap kepemimpinan yang diterapkan.

Jika dikaitkan dengan teori organisasi publik, etos kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh sistem dan budaya organisasi. Budaya kerja yang menekankan disiplin, profesionalisme, dan pelayanan masyarakat akan mendorong terbentuknya etos kerja positif. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang mendukung dapat melemahkan semangat kerja pegawai, meskipun mereka memiliki motivasi intrinsik yang cukup baik.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa etos kerja tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang memberikan keteladanan dan dukungan, serta motivasi kerja yang terjaga, menjadi fondasi utama dalam membentuk etos kerja pegawai yang berorientasi pada kualitas pelayanan publik.

d. Integrasi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis, dapat dipahami bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja merupakan tiga aspek yang saling berkaitan dalam dinamika kerja pegawai. Kepemimpinan berperan sebagai pengarah dan pembina, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, sedangkan etos kerja menjadi manifestasi nyata dari sikap dan nilai kerja pegawai.

Dalam konteks Disdukcapil Kota Lubuklinggau, kepemimpinan yang komunikatif dan suportif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang baik selanjutnya mendorong terbentuknya etos kerja yang ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan

masyarakat. Hubungan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan etos kerja pegawai perlu dilakukan secara holistik melalui perbaikan kepemimpinan dan sistem motivasi kerja.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Disdukcapil Kota Lubuklinggau dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pimpinan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif dan partisipatif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, perbaikan lingkungan kerja, dan pengembangan kompetensi pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat etos kerja pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman pegawai terhadap kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau menunjukkan keterkaitan yang erat. Kepemimpinan dipahami pegawai sebagai peran yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan keteladanan dan dukungan dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai terbentuk melalui kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan pengalaman kerja. Etos kerja pegawai tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan publik, meskipun terdapat variasi antarpegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2022*. Badan Pusat statistik. Pelayanan publik Indonesia 2022 <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/06/07/76fb4f0b11d3fc22f135a178/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2022-.html>
- Baharuddin, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank = Impact of Work Discipline, Leadership and Work Motivation on Bank's Employee Performance*. Universitas Hasanuddin.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership* (6th ed.). Psychology Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Hard, H. B. (2020). Resident Leadership in the Era of COVID-19: Harnessing Emotional Intelligence. *Academic Medicine*, 95(10), 1521–1523.
- Hardjanto. (2012). *Perencanaan Pengajaran* (9th ed.). Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 4). Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=J3lgAAAAIAAJ>
- Jakfar, A. (2025). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Sebagai Prediktor Kinerja ASN Kecamatan Kanigaran, Kota Probolinggo: Motivasi Sebagai Mediator. *MAP (Jurnal Manajemen Dan*

- Administrasi Publik*), 7(4). <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.677>
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Get Press indonesia.
- Koentjaraningrat, R. M. (2018). *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan: Bungarampai* (Revisi). Gramedia Pustaka Utama.
- Lamare, J. W. (2021). Representational Roles and Proportional Representation In New Zealand. *The Journal of Legislative Studies*, 4(3), 17–32.
- Maris, R. F. (2024). *Disdukcapil Kota Lubuklinggau Setop Layanan, Ini Penyebabnya*. Linggaupos.Bacakoran.Com. https://linggaupos.bacakoran.co/read/6759/disdukcapil-kota-lubuklinggau-setop-layanan-ini-penyebabnya?utm_source=chatgpt.com
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cup Archive.
- Prasojo, E. (2021). *Isu-Isu Kontemporer Kebijakan dan Governansi Publik di Indonesia*. Prenada Media.
- Ramadona, M., & Rismayanti, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 15–31.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2019). *Leadership and Organizational Behavior*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behaviour* (Drs. Benyamin Molan (ed.); 10th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.); 16th ed.). Pearson Education India.
- Sugiyono. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Revisi). Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Refika Aditama.
- Suryana, Y. (2020). *Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (7th ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenada Media Group.
- Weber, M. (2019). *From Max Weber: Essays in Sociology* (10th ed.). Routledge.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.