

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT DAPURANG KABUPATEN PASANGKAYU

Muh Arsul¹, Junaidin Zakaria², Sitti Rahmi Razak^{3*}

Email korespondensi : sittirahmi.razak@umi.ac.id

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dapurang, Kabupaten Pasangkayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 35 pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS, serta beberapa metode analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji simultan (uji F), uji parsial (uji T), uji koefisien korelasi (r), determinasi (r^2), dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan data. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, di mana variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data yang digunakan valid dan reliabel, serta memenuhi asumsi klasik, di mana data berdistribusi normal dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, multikolinearitas, maupun autokorelasi. Dari hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, hipotesis kedua juga terbukti, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara kedua variabel independen, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dapurang, Kabupaten Pasangkayu. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kantor Camat Dapurang, Kabupaten Pasangkayu, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam pencapaian tujuan secara optimal. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan organisasi dengan baik (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, kinerja pegawai yang didukung oleh motivasi

kerja yang tinggi juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Herzberg, 1966). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki SDM yang berkualitas dan berorientasi pada kinerja yang baik.

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang visioner dan mampu mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Bass, 1990). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi secara efektif (Yukl, 2013). Pemimpin dan kepemimpinan memiliki makna yang berbeda, di mana pemimpin merujuk pada individu yang memimpin, sedangkan kepemimpinan merupakan gaya atau cara seseorang dalam memimpin sebuah organisasi, termasuk bagaimana ia mengendalikan, mempengaruhi, serta menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2019).

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016), "*Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sehingga mereka bersedia melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disukai.*" Sementara itu, Wibowo (2018) mendeskripsikan motivasi sebagai dorongan yang mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Salah satu bentuk motivasi kerja di Kantor Camat Dapurang adalah pemberian insentif materi, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai target (Vroom, 1964). Selain itu, motivasi juga bisa bersumber dari dukungan lisan, baik dari keluarga, rekan kerja, maupun lingkungan sekitar (Ryan & Deci, 2000). Namun, kurangnya dukungan dari atasan dapat menyebabkan rendahnya motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja pegawai di kantor tersebut (Locke & Latham, 2002).

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Armstrong & Taylor, 2014). Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan organisasi, tetapi juga dapat mengantisipasi dampak yang mungkin terjadi serta mencari solusi yang efektif (Robbins & Coulter, 2016). Oleh karena itu, pegawai merupakan aset penting yang harus diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan yang lebih baik (Dessler, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dapurang, Kabupaten Pasangkayu. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja

pegawai, serta bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dioptimalkan untuk mendukung efektivitas organisasi.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dalam metode ini bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pengujian Data dalam Penelitian pada penelitian yakni 1. Uji Validitas Data, Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian dalam memperoleh data dari responden. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika skor variabel tersebut berhubungan signifikan dengan skor totalnya. Kriteria validitas dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut: Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dianggap valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian dalam mengungkapkan data yang diperoleh. Reliabilitas diuji dengan nilai Cronbach's Alpha, yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan secara konsisten dalam berbagai pengukuran. Kriteria reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- Jika Cronbach's Alpha $>$ 0,6, maka instrumen dianggap reliable atau dapat diandalkan.
- Jika Cronbach's Alpha $<$ 0,6, maka instrumen dianggap tidak reliable atau kurang dapat diandalkan.
- Sebuah variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Uji Regresi Linear Berganda, Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini membantu dalam memahami arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah hubungan tersebut positif atau negatif, serta untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- **Y** = Kinerja Pegawai (variabel dependen)
- **X₁** = Gaya Kepemimpinan (variabel independen)
- **X₂** = Motivasi Kerja (variabel independen)
- **a** = Konstanta
- **b₁, b₂** = Koefisien regresi
- **e** = Standar error

Melalui analisis regresi ini, dapat diketahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta bagaimana arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Deskripsi Penelitian dan Hasil Analisis

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di Kantor Camat Dapurang, Kabupaten Pasangkayu, dengan populasi penelitian sebanyak 35 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

1. Jenis Kelamin

Dari 35 responden, sebanyak 24 pegawai (68,6%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 11 pegawai (31,4%) berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Sebagian besar responden berada dalam rentang 41 – 50 tahun (45,7%), diikuti oleh kelompok usia 51 – 60 tahun (34,3%), dan 31 – 40 tahun (20,0%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti instrumen penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam memperoleh data. Hasil menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,6, yaitu Gaya Kepemimpinan (0,666), Motivasi (0,703), dan Kinerja Pegawai (0,727). Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan (reliable).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola normal, yang menandakan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, yang berarti model ini layak digunakan untuk analisis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya memenuhi persyaratan, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y=0,011+0,544X_1+0,468X_2+e$$

Dimana:

- **Y** = Kinerja Pegawai
- **X₁** = Gaya Kepemimpinan
- **X₂** = Motivasi Kerja
- **a (0,011)** = Konstanta
- **b₁ (0,544)** = Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan
- **b₂ (0,468)** = Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja
- **e** = Standar error

Interpretasi hasil regresi:

1. Konstanta sebesar 0,011 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap 0,011 satuan.
2. Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,544, berarti setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,544 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,468, yang berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,468 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,903, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, nilai R² sebesar 0,815 menunjukkan bahwa 81,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

Tabel 1 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.011	.376		.030	.976		
X1	.544	.152	.504	3.578	.001	.291	3.441
X2	.468	.151	.436	3.094	.004	.291	3.441

a. Dependent Variable: Y

Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,001 (<0,05) dan nilai t sebesar 3,578, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,004 (<0,05) dan nilai t sebesar 3,094, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.779	2	1.889	70.593	.000 ^b
Residual	.857	32	.027		
Total	4.635	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji F menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Dapurang

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai (Bass, 1990; Yukl, 2013). Menurut Robbins & Judge (2017), kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Hidayat (2021), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Studi mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan arahan, dukungan, dan pengakuan terhadap kinerja pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Dapurang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi organisasi akan lebih efektif dalam mengelola pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas pegawai. Menurut Herzberg (1966), motivasi kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua faktor utama, yaitu motivator (intrinsik), seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta hygiene factors (ekstrinsik), seperti gaji, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Vroom (1964) dalam *Expectancy Theory of Motivation* menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih produktif dalam bekerja, terutama jika mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan penghargaan yang sesuai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Deci & Ryan (2000) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dapurang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Utami (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja yang diberikan melalui insentif dan dukungan sosial dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Faktor lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi pegawai sehingga mereka lebih produktif dalam bekerja.

Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, dari dua variabel tersebut, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bass & Avolio (1994), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan faktor motivasi kerja. Hal ini karena pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja optimal.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai t-hitung untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 3,578, dengan standardized coefficient tertinggi

(3,578), sedangkan nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja sebesar 3,094, dengan standardized coefficient yang lebih rendah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dapurang.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik serta mampu memberikan motivasi yang sesuai kepada pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dalam penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Yukl (2013) dan Robbins & Judge (2017), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan pegawai, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin di Kantor Kecamatan Dapurang perlu terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka dan menciptakan strategi motivasi yang lebih efektif, agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dapurang, Kabupaten Pasangkayu. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja, yang berarti bahwa efektivitas kepemimpinan seorang atasan sangat menentukan pencapaian kinerja pegawai.

Pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta dukungan dari pimpinan.

Dengan demikian, penelitian ini mendukung teori-teori kepemimpinan dan motivasi kerja yang menyatakan bahwa peran pemimpin dan pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Namun, dalam konteks penelitian ini, faktor

kepemimpinan memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi bagi Kantor Kecamatan Dapurang dalam meningkatkan kinerja pegawai:

1. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan
 - Pemimpin di Kantor Kecamatan Dapurang perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih adaptif dan inspiratif, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
 - Pelatihan kepemimpinan bagi para atasan perlu dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen sumber daya manusia.
2. Meningkatkan Strategi Motivasi Kerja
 - Selain insentif finansial, perlu adanya penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar bagi pegawai berprestasi.
 - Membangun lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi pegawai akan meningkatkan semangat kerja mereka.
3. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi
 - Pimpinan harus meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi, sehingga pegawai merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi.
 - Perlu adanya feedback yang konstruktif dari pimpinan kepada pegawai terkait kinerja mereka, sehingga pegawai dapat lebih memahami area yang perlu diperbaiki.
4. Penguatan Program Pengembangan Pegawai
 - Pelatihan dan pengembangan pegawai perlu lebih ditingkatkan, baik dalam aspek kompetensi teknis maupun soft skills, seperti kerja sama tim, inovasi, dan problem-solving.
 - Program mentoring antara pegawai senior dan junior dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi.
5. Penelitian Lanjutan
 - Penelitian ini masih terbatas pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, beban kerja, serta kesejahteraan pegawai.

- o Studi lanjutan juga dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih luas dan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, diharapkan Kantor Kecamatan Dapurang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperbaiki sistem motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- Putra, R., & Utami, M. (2020). *The effect of work motivation on employee performance*. *International Journal of Business and Management Studies*, 8(2), 115-130. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3654208>
- Rahman, M. A., & Hidayat, W. (2021). *Leadership style and its impact on employee performance: A case study in Indonesia*. *Journal of Management Research*, 14(3), 75-89. <https://doi.org/10.1108/JMR-2021-0054>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2013). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.