

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bapenda Gowa

Muh. Akbar^{1*}, Muhsin Wahid², Wahida Amra³

Email korespondensi: muh.akbar@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis serta mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bapenda Kecamatan Gowa dengan membagikan kuesioner kepada 50 responden. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik uji t dan uji F dengan jalur bantu SPSS. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja*

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

Pendahuluan

Keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi instansi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaannya. Sumber daya manusia yang berkualifikasi dan mahir penting dalam konteks pencapaian tujuan dan sasaran instansi. Keberhasilan suatu instansi tergantung pada para pemimpin dan pekerja yang bekerja keras, setia, dan terlibat sehingga mampu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Keberadaan pekerja dalam perusahaan sangat penting karena akan menentukan kemajuan instansi. Pekerja yang berada dalam instansi merupakan pegawai yang berkompeten seperti pegawai yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi (Iskandar,2019).

Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh instansi tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia maka instansi berusaha menciptakan agar setiap sumber daya manusia yang dimiliki dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Putra,2019).

Kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran pemimpin. Fungsi pemimpin atau atasan dalam suatu instansi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Kadra,2019). Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan perusahaan, etika kerja kearah pencapaian tujuan tersebut serta pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja pegawai, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu instansi. Tantangan dalam mengembangkan strategi instansi tergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Selain kepemimpinan, salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan dalam meningkat kinerja pegawainya adalah etika kerja. Instansi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola etika kerja pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi.

Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena etika kerja itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Etika kerja pegawai yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. (Mustika, 2016).

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu.

Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspose oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka (Mustika, 2016).

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan hadirnya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan memaksimalkan kerja. Seseorang akan mempunyai etika kerja untuk berprestasi tinggi dalam instansi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan etika kerja yang baik seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang pegawai. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam instansi tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi selama ini, gaya kepemimpinan atasan yang ada di Kantor Bapenda Gowa bermacam-macam. Gaya Kepemimpinan yang diwarisi pergaulan pendahulunya mau tidak mau mempengaruhi gaya kepemimpinan saat ini. Namun ada pula gaya kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dengan melibatkan bawahan untuk mengubah tradisi yang selama ada di Kantor Bapenda Gowa.

Perbedaan gaya kepemimpinan ini mampu menyebabkan rasa ketidakpuasan dari bawahannya apabila gaya kepemimpinan atasan mereka tidak sesuai dengan upaya yang mereka harapkan atau persepsi mereka. Apabila pegawai instansi itu sendiri merasa tidak puas dengan kepemimpinan atasannya maka hal ini dapat menyebabkan konflik internal dalam tubuh instansi seperti penurunan motivasi

pegawai, ketidakpuasan kerja, ketidakpercayaan bawahan terhadap atasan dan muncul sikap apatis terhadap pekerjaan.

Untuk mengatasi masalah masalah yang timbul maka setiap tiga bulan sekali Kantor Bupati Gowa melakukan evaluasi terhadap penilaian kinerja pegawainya. Namun evaluasi yang selama ini dilakukan tidak dirasakan manfaatnya bagi bawahan, karena mereka merasa bahwa penilaian yang selama ini dilakukan tidaklah objektif. Hal ini memicu rasa ketidakpuasan pegawai terhadap penilaian yang selama ini diberikan kepada mereka.

Melihat hal itu manfaat sistem penilaian kinerja tidak dirasakan oleh bawahan dan mereka cenderung menganggap enteng penilaian yang diberikan kepadanya, karena menurut mereka hasil evaluasi penilaian kinerja mereka bukanlah yang sebenarnya. Bahkan mereka menganggap penilaian kinerja tersebut dilakukan secara asal asalan tanpa adanya parameter yang jelas. Dalam kenyataannya juga masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya keluhan terhadap kesejahteraan terutama dalam hal besarnya gaji serta promosi jabatan yang membutuhkan waktu yang lama.

Meskipun di Kantor Bapenda Gowa telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan pegawainya, misalnya dengan memperhatikan pemberian promosi dan peningkatan lingkungan kerja yang kondusif namun rasa puas tersebut masih minim dirasakan oleh para pegawai Kantor Bapenda Gowa

Selain itu, terkait masalah motivasi, pemberian motivasi terhadap pegawai Kantor Bapenda Gowa belum sesuai dengan harapan. Rendahnya etika kerja pegawai dimungkinkan karena kurangnya pemahaman instansi terhadap kebutuhan pegawai, di samping itu pula kurangnya dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya.

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap terjadinya hubungan variabel yang akan diteliti, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sugiyono (2017:63). Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang berisi jawaban sementara atau jawaban tentatif atas masalah yang kemudian hipotesis tersebut dapat diverifikasi setelah diuji secara empiris. Berdasarkan konsep tentang hipotesis dan kerangka berpikir yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bapenda Gowa. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bapenda Gowa

Metode Analisis

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. populasi dibatasi penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama. Pengertian tersebut mengandung maksud populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang akan dijadikan obyek penelitian dan keseluruhan dari individu itu harus dimiliki paling tidak satu sifat yang sama. Maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Bapenda sebanyak 50 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang

digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang di kemukakan oleh sugiyono, yang mengatakan bahwa Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Adapun berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam sumber data primer dan data sekunder. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket atau pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini metode penelitiannya adalah analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diolah dengan *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS)*, yang merupakan sebuah *software* yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik (analisis regresi berganda).

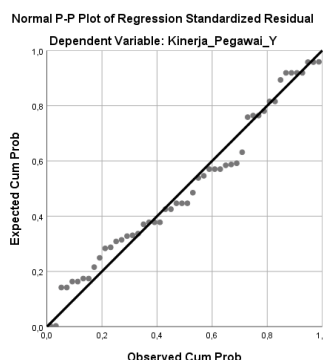
Hasil dan Pembahasan

• Uji Validitas

Pengujian Uji Validitas untuk setiap butir pertanyaan pada 3 aspek yang dinilai yaitu aspek fokus pada aspek gaya kepemimpinan, aspek motivasi, aspek Kinerja Pegawai, bahwa nilai korelasi semua butir pertanyaan lebih besar dari r tabel dengan (2,78). Kesimpulan dari uji validitas adalah bahwa ada keterkaitan pada setiap butir pertanyaan di kuisiонер.

• Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* . Nilai ini lebih besar dari standar minimal agar kuisiонер dapat dijadikan sebagai alat ukur yaitu 0,6. Kesimpulannya kuisiонер yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat dijadikan alat ukur yang *reliability* dan memberikan hasil yang konsisten



• Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode probality plot, data dikatakan normal apabila penyebaran pada titik-titik mengikuti garis sumbu diagonal grafik dan saling Tarik menarik. Sehingga dapat diartikan data tersebar disekitaran garis diagonal

serta mengikuti arah garis diagonal. Sehingga kesimpulannya adalah regresi tersebut terpenuhi normalitasnya.

- **Multikolinearitas**

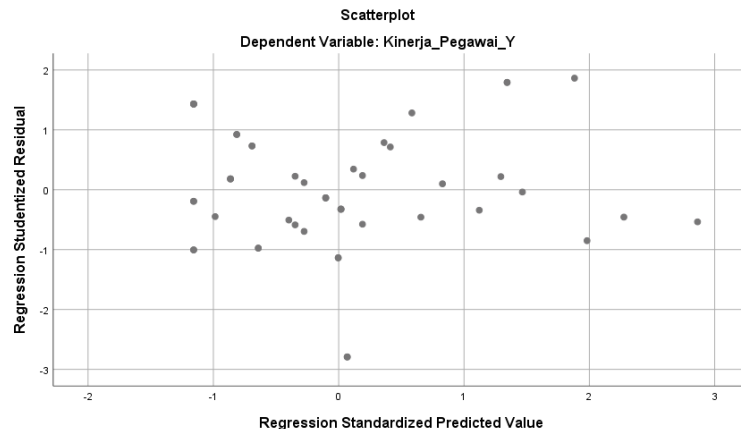
- Melihat nilai tolerance, apabila nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Melihat nilai VIF, apabila nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_kepemimpinan_X1	,647	1,546
	Motivasi_X2	,647	1,546

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel diatas tampak bahwa, masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF $< 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

- **Heteroskedastisitas Scatterplot**

Imam Ghazali (2011:139) tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan cara pengujian grafik scatterplot. Sehingga pada hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik tersebar pada bagian atas dan bawah dari angka 0 pada sumbu Y. Jadi, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi terhadap penelitian ini.

- **Uji Hipotesis**

- Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,514	,315		1,630	,110
	Gaya_kepemimpinan_X1	,539	,093	,586	5,786	,000
	Motivasi_X2	,315	,096	,334	3,295	,002
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y						

Berdasarkan Tabel, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,514 + 0,539X1 + 0,315X2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

0,514 : Nilai Konstanta adalah 0,514 ini menunjukkan bahwa jika variable independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,514

0,539 : Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b1) adalah 0,539 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variable kinerja akan mengalami kenaikan 0,539 jika nilai variable gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi Kompetensi dalam dimiliki pekerjaan maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

0,315 : Koefisien regresi Motivasi (b2) adalah 0,315 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan 0,315 jika nilai variable motivasi mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi Motivasi pekerja maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,675	,252
a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Gaya_kepemimpinan_X1				

Sumber : data primer 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,829 nilai ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian

ini adalah Nilai R Square (R^2) diperoleh nilai 0,688 atau 68,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), dan hal ini 31,2% dari Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,590	2	3,295	51,781	,000 ^b
	Residual	2,991	47	,064		
	Total	9,581	49			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Gaya_kepemimpinan_X1						

Sumber : data primer 2022

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y).
- 2) Berdasarkan nilai F diperoleh nilai Fhitung = 51,781; sedangkan Ftabel pada koordinat 3;47 adalah 3,20. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *linear* secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y).

d. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,514	,315		1,630	,110
	Gaya_kepemimpinan_X1	,539	,093	,586	5,786	,000
	Motivasi_X2	,315	,096	,334	3,295	,002
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y						

Sumber : data primer 2022

Berdasarkan hasil uji parsial Tabel 18 dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut : Hipotesis 1, Hipotesis 1, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tingkat signifikan sebesar 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis 2, Hipotesis 2, menunjukkan bahwa variabel motivasi tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dari

itu, hipotesis diterima artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa

Dengan adanya gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya nilai pada indikator kemampuan komunikasi, ini berarti pemimpin mampu membrikan arahan dengan baik kepada bawahannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa adalah kepemimpinan demokratis. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) didapatkan hasil variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Gowa. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan demokratis naik maka kinerja pegawai juga akan ikut naik. Hasibuan (2017:170) gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014) yang mengungkapkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan cara yang sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin walaupun secara pribadi (bawahan) hal tersebut tidak disenginkannya. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa terutama pada aspek melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan dan perlu meningkatkan aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan Bapenda Kabupaten Gowa. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan pola pikir, tingkah laku, strategi, teknik atau cara seorang pemimpin berperilaku dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya selama menjalankan tugas kepemimpinan yang dapat terbentuk suatu pola atau bentuk lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, Jelita (2016) dan Rachmi Yulianti (2017) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) didapatkan hasil variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa. Hal ini berarti jika motivasi kerja pegawai naik maka kinerja pegawai juga akan ikut naik. Bangun Wilson (2012:312) mengatakan bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017:154) bahwa Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya

tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi seseorang untuk menjadi produktif diakibatkan dari dalam diri namun juga dari luar. Hal ini dikarenakan seorang pegawai akan merasalebih memiliki dorongan dari luar dirinya untuk termotivasi seperti dorongan semangat, hadiah, pujian dan nasehat dari atasan maupun pegawailainnya. Semangat yang yang diberikan dari orang-orang terdekat mampu memotivasi para pegawai untuk meningkatkan semangatnya sehingga produktivitas pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, Wahyu Dewi (2017) dan Wa Ode Zusnita (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pendidikan di MAN 1 Ponogoro.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, pegawai di Kantor Bapenda Kabupaten Gowa diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai melalui sikap profesional, disiplin, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kedua, pihak Kantor Bapenda Kabupaten Gowa disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi, melalui kebijakan manajerial yang mendukung pengembangan sumber daya manusia. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel penelitian serta menambahkan variabel lain yang relevan agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Daswati. (2012). Implementasi peran kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan menuju kesuksesan organisasi. *Jurnal Academica FISIP Untad*.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (17th ed.). Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2016). *Manajemen perilaku organisasi* (A. Dharma, Trans.). Erlangga. (Original work published as *Management of organizational behavior*)
- Iskandar, Y. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada pekerja BUMN. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 1–10.

- Kadra, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai divisi SDM Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- Maamari, B. E. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Mustika, I. N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 6(1), 1–16.
- Potu, A. (2016). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*.
- Putra, P. D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–8.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. R. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Teori organisasi: Struktur, desain, dan aplikasi* (3rd ed.). Prenhallindo.
- Salutondok, Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Kota Sorong. *Jurnal*.
- Sari, O. R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Penelitian akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Sukartini, E. (2016). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia. *Acta Diurna*.
- Yukl, G. (2017). *Leadership in organizations*. Pearson Education.
- Yusof, B. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.