

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Suryati Pangestu Prihandini, Ahmad Faisal

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : 232173036@students.unsurya.ac, faisal@unsurya.ac.id

ABSTRACT. *The research was conducted at the Office of the Secretariat of the Vice President of the Republic of Indonesia. The purpose of the writing is to know the influence of leadership style on human resource performance, the impact of motivation on human resources performance and the simultaneous influence on the performance of human resources. The qualitative method used in this study is a case study, where researchers conduct deep observations of an organization to understand in depth the dynamics of the relationship between the leadership style used by the leader and the performance of team members. The research aims to identify factors that influence the effectiveness of leadership in achieving organizational goals, as well as to provide recommendations that can help leaders and team members in improving their performance. Thus, it is expected that this research can make valuable contributions to the literature on organizational leadership and performance*

Keywords : Leadership styles ; Staff Performance ; Work Motivation

ABSTRAK. Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia. Tujuan penulisan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia, pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, bersamaan terhadap kinerja sumber daya manusia. Metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, dimana peneliti melakukan observasi mendalam terhadap sebuah organisasi untuk memahami secara mendalam tentang dinamika hubungan antara leadership style yang digunakan oleh pemimpin dan kinerja anggota tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, serta untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu pemimpin dan anggota tim dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memperkaya literatur tentang kepemimpinan dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam latar belakang masalah akan dibahas mengenai pentingnya dari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap isu yang sedang dibahas dan mengapa perlu dicari solusi yang tepat, sehingga pembaca akan lebih terbuka untuk menerima informasi dan analisis yang disajikan. Latar belakang masalah penelitian berisi informasi tentang suatu masalah atau peluang yang dapat dipermasalahkan agar ditindaklanjuti lewat penelitian, termasuk hal-hal yang melatarbelakanginya. Tujuan penyusunan latar belakang penelitian adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjalankan penelitiannya dengan menggambar tiga komponen utama yaitu Penyebab-Masalah-Dampak. Latar belakang masalah setidaknya memuat hal-hal seperti faktor-faktor yang menjadi perhatian untuk dijadikan latar belakang, informasi kasus, dan tonggak problematik. (Apriyanto, 2021) (Darmalaksana, 2020).

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memahami konteks dimana pendekatan kepemimpinan yang perlu diterapkan dalam organisasinya. Ada beberapa faktor yang memiliki peran dalam membentuk efektivitas pendekatan kepemimpinan, diantaranya adalah faktor-faktor budaya organisasi, dinamika tim, dan pengaruh eksternal. Seorang pemimpin perlu juga untuk memahami tantangan dan peluang spesifik yang dihadapi agar dapat membantu bagi seorang pemimpin untuk dapat menyesuaikan pendekatan mereka dalam memenuhi kebutuhan bawahannya. Dengan mengatasi masalah-masalah mendasar ini, para pemimpin dapat menciptakan tim yang lebih kohesif dan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan dan mendorong organisasi ke depannya. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi yang kuat dengan anggota tim dan memotivasi mereka untuk bekerja sama menuju visi bersama. Dengan demikian, seorang pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga tim dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya hubungan yang kuat dan motivasi yang tinggi, bawahan akan merasa termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif juga akan mampu memberikan arahan yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi terbaik mereka. Seorang pemimpin yang mampu menciptakan tim yang solid dan berkinerja tinggi akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Ini semua akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh semangat, dimana setiap bawahan akan merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Dengan kerjasama yang baik dan komunikasi yang lancar, maka segala tantangan dapat dihadapi dan dioptimalkan potensi dari masing-masing bawahan. Sebuah tim yang solid dan berkinerja tinggi akan menjadi aset berharga bagi suatu organisasi, memastikan tercapainya tujuan bersama dan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Dengan memahami kebutuhan dan potensi dari bawahan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan setiap bawahan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang mendukung bukan hanya memberikan manfaat bagi anggota tim secara individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efektivitas secara keseluruhan. Dengan adanya pendekatan kepemimpinan yang mendukung, organisasi dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dengan lebih baik dan efektif. Seorang pemimpin yang mampu memahami dan memanfaatkan potensi bawahannya akan mampu menciptakan lingkungan kerja

yang harmonis dan produktif. Kesimpulannya, pendekatan kepemimpinan yang mendukung merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan organisasi. Dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, komunikasi akan menjadi lebih lancar dan efektif. Hal ini akan membantu dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efisien. Sebagai hasilnya, kinerja bawahan pun akan lebih efektif dan hasil yang dicapai akan lebih optimal. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan yang mendukung adalah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi keseluruhan organisasi. Kepemimpinan yang mendukung juga dapat menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas di antara bawahan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan. Kepemimpinan yang baik dapat membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang terbuka dan transparan, mampu menciptakan rasa nyaman bagi bawahan untuk berbagi ide dan masukan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Hal dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bawahan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang mendukung sangat memegang peranan yang penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan produktif bagi seluruh bawahannya. Motivasi penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Hal ini sangat penting karena kinerja sumber daya manusia tidak hanya memengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kepuasan bawahan. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan seorang pimpinan dapat mempengaruhi hubungan diantara bawahannya, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Melalui penekanan pada pentingnya kinerja sumber daya manusia, diharapkan organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih baik dan menciptakan nilai tambah yang signifikan.

Dalam mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin perlu memastikan bahwa bawahannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Selain itu, mereka juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja mampu mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian konflik yang konstruktif. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi bawahan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang pemimpin juga perlu memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan bawahan, sehingga bawahan dapat terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti seorang pemimpin perlu memastikan bahwa bawahannya merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka. Dengan adanya dukungan dan bimbingan dari atasan, maka bawahan akan lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dengan adanya kolaborasi yang baik, komunikasi yang efektif, serta dukungan yang diberikan, bawahan dapat mencapai hasil yang optimal dan membantu organisasi mencapai tujuan. Dengan demikian, penting bagi seorang pemimpin untuk terus memberikan feedback yang positif terhadap bawahannya, serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan. Dengan kerja sama yang solid dan dukungan yang berkelanjutan, bawahan akan mencapai hasil yang lebih baik dan membantu organisasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Melalui komunikasi yang terbuka dan konstruktif,

bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian, seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa bawahan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kesuksesan bersama.

Rumusan masalah sangat berperan untuk membantu penulis dalam mengidentifikasi permasalahan yang ingin dipecahkan serta merumuskan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai solusi yang diinginkan. Dengan adanya rumusan masalah yang jelas dan terarah, peneliti dapat lebih fokus dalam melakukan penelitian dan mencapai hasil yang lebih signifikan. Selain itu, rumusan masalah yang baik juga dapat mempermudah penulis dalam mengkomunikasikan tujuan dan manfaat penelitiannya kepada pihak-pihak terkait, sehingga dapat mendukung jalannya penelitian.

Rumusan masalah disusun berdasarkan variabel yang telah dipilih dalam pembatasan masalah dan variabel yang akan diteliti. Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi bersamaan terhadap kinerja sumber daya manusia

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi implikasi dan dampak potensial yang mungkin terjadi jika masalah yang diteliti tidak ditangani dengan baik. Penulis perlu mempertimbangkan berbagai konsekuensi yang dapat timbul akibat ketidakmampuan menyelesaikan masalah tersebut. Implikasi yang tidak ditangani dengan baik dapat mencakup dampak negatif pada berbagai aspek.

Dalam konteks ini, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi bersamaan terhadap kinerja sumber daya manusia

KAJIAN LITERATUR

Menurut Setiawan 2021 dan Hamidah & Muhammad 2013, "Gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi karyawan dengan menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Kepemimpinan mencakup pengaruh dan peduli dengan cara pemimpin memengaruhi pengikutnya. Pengaruh adalah elemen penting dalam kepemimpinan (1). Gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (2).

A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert House dalam Robbins 2007:172, diidentifikasi gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Direktif, yaitu kepemimpinan memberi kesempatan kepada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
- b. Kepemimpinan Suportif, yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.

- c. Kepemimpinan Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
- d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik.

Menurut Djanaid 2004:202, pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Nawai 2003:115, "Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya". Gaya tersebut dapat berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

B. Motivasi

Menurut Robbins 2007:213, definisi motivasi adalah "proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran".

Menurut Mangkunegara 2013, motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu: 1. Kebutuhan fisik; 2. Kebutuhan rasa aman; 3. Kebutuhan sosial; 4. Kebutuhan aktualisasi diri.

C. Kinerja

Menurut Mangkunegara 2021:102, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja.

Menurut Moeheriono 2009:60, mengartikan kinerja sebagai "Suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika."

Lembaga Administrasi Negara (LAN) memberikan pengertian kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Menurut Widodo 2007:78, Kinerja birokrasi pemerintah (pusat/daerah) harus dapat diukur atau dinilai tingkat keberhasilan aparatur pemerintah (pusat/daerah). Menurut Keban 2003:199, "Penilaian kerja seharusnya dilandasi oleh suatu paradigma yang diarahkan tidak hanya untuk memecahkan masalah di dalam organisasi, tetapi juga harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan publik, yang seharusnya mereka layani, sebagai misi organisasi pelayanan publik secara umum". Menurut Waal dan Gerritsen Medema 2006:27, bahwa "*The structural dimensions deal with the content of*

performance management and the way it is organised in the organization. The behavioural dimensions deal with the way organizational members apply performance management." menurut Bernadine (dalam Habsoro, 2011), Indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektifitas; 5. Kemandirian.

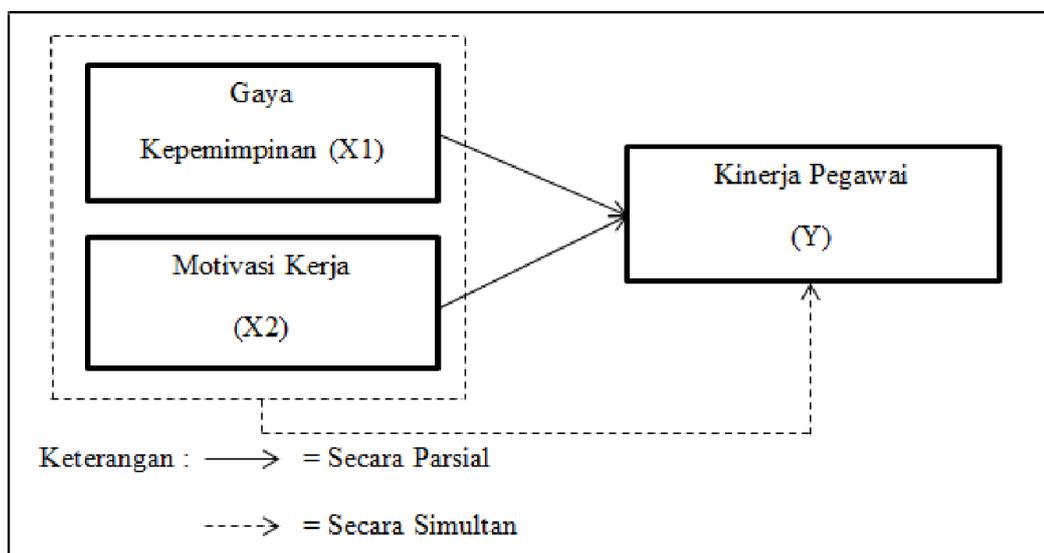
METODOLOGI PENELITIAN

Salah satu metode penelitian yang sering digunakan adalah studi kasus, dimana pemimpin yang sukses diidentifikasi dan dianalisis untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat mereka berhasil. Penulisan jurnal ini menggunakan penelitian tinjauan literatur (*literature review*) dari beberapa hasil penelitian. *Literature review* dilakukan untuk mendapatkan gambaran teori, teuan dan bahan penelitian lain yang berkenaan dengan apa yang sudah pernah dikerjakan orang lain sebelumnya sehingga dapat dijadikan landasan penelitian selanjutnya.

Zed dalam penelitian Kartiningsih (2015) mengatakan bahwa metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencaat, serta mengelola bahan penelitian. Kartiningsih menambahkan bahwa Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengolaksikan, mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya.

Polulasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja pada bidang pemerintahan, dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Sedangkan variabel dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Y), dimana akan dilihat bagaimana X1 berpengaruh terhadap Y, X2 berpengaruh terhadap Y, serta X1 dan X2 bersimultan berpengaruh terhadap Y.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Literature Review

Tahun	Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Saran
2019	<p>Khairun A. Roni, Supriyati, Yudhi Novriansyah</p> <p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo)</p>	<p>Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah ASN/ pegawai untuk swasta Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo yang berjumlah 54 orang dengan sampel adalah berjumlah 53 orang dikurangi 1 orang Kepala Badan. Sampling dengan teknik purposive sampling.</p> <p>Metode analisis data: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Berdasarkan uji t, uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja (X2) secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.</p> <p>2. Berdasarkan uji F, secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bungo.</p>	<p>1. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo dalam meningkatkan kinerja pegawainya perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam hal komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi kerja yang ada pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bungo dalam meningkatkan kinerja pegawainya, agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.</p>
2019	<p>Elliya Effendi, Luis Marnisah</p> <p>Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah</p>	<p>1) Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja Anggota Polri dan ASN di lingkungan Ditreskrim Polda</p>	<p>1) Unsur Pimpinan pada Ditreskrim Polda Sumsel pada setiap level manajerial dipandang</p>

	<p>Anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel</p>	<p>penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.</p>	<p>Sumsel secara positif dan signifikan, 2) Disiplin kerja memengaruhi kinerja Anggota POLRI dan ASN Pada Ditreskrim Polda Sumsel secara positif dan signifikan. 3) Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja Anggota Polri dan ASN Pada Ditreskrim Polda Sumsel,</p>	<p>perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan kemasyarakatan sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan kinerja. 2) Perlu dilakukan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel penelitian yang lain seperti variabel kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, iklim kerja serta budaya kerja.</p>
2021	<p>Akbar</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang</p>	<p>Pendekatan Penelitian Jenis penelitian adalah kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama 2</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis path, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut Kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja</p>	

		<p>bulan mulai Oktober sampai dengan Nopember 2019. Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh ASN pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 151 orang.</p>	<p>ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Kepemimpinan kharismatik berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dan Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kharismatik dan motivasi terhadap kinerja.</p>	
2022	Sri Martina., Karnadi., Riska	Analisis data dan pengujian hipotesis	Berdasarkan hasil analisis	Dari segi Gaya kepemimpinan

	<p>Ayu Pramesthi., Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo</p>	<p>dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model - Partial Least Square (PTeknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh.LS-SEM).</p>	<p>dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H1 diterima). 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H2 diterima). 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H3 diterima). 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H4 diterima). 5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H5 diterima). 6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui 	<p>diharapkan lebih ditekankan kembali dalam penerapannya menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. jika bawahan menyukai gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya nanti akan berdampak terhadap hasil kerja dari ASN yang bekerja seperti kinerja yang meningkat dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dengan baik dan benar keapda semua ASN dalam bekerja setiap harinya, sehingga tujuan atau rencana organisasi kedepannya tercapai dengan baik dan benar. Dari segi Lingkungan kerja yang dimiliki atau yang ada di dalam kantor lebih diperhatikan kembali karna lingkungan kerja merupakan hal yang paling menyatu dalam pelaksanaan pekerjaan di kantor yang</p>
--	---	--	---	---

			<p>Motivasi kerja (H6 ditolak). 7. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H7 ditolak).</p>	<p>tentunya selalu berdampingan dengan pekerjaan dari ASN tersebut, baik pelaksanaan pekerjaan di dalam kantor maupun di luar kantor diharapkan Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo tetap memberikan sarana dan prasana yang sangat dan paling dibutuhkan oleh semua ASN. Dari segi Motivasi kerja hendaknya lebih ditekankan kembali kepada semua ASN dalam pelaksanaan pekerjaan karena hal ini dapat memberikan dampak secara tidak langsung kepada semua ASN dalam bekerja yang mana tentunya akan berdampak terhadap kinerja ASN itu sendiri terutama kebutuhan-kebutuhan oleh ASN dalam berkerja.</p>
--	--	--	---	---

2023	<p>Oktaviana, Alfian.</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pesisir Selatan</p>	<p>Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukandi Kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Pesisir Selatan Jl. Diponegoro, Painan, Kec.IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat.</p>	<p>Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keputusan berkunjung dengan nilai sig $0,017 < 0,05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Hal ini disebabkan dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan berkunjung dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan. Hal ini disebabkan dengan motivasi yang baik terhadap</p>	<p>Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai agar pegawai lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai dengan memberikan penghargaan pada pegawai secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu pegawai yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan pegawai yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga akan bekerja dengan</p>
------	--	--	---	---

			pegawainya baik dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.	giat dan baik dan adanya perasaan di hargai oleh perusahaan.
2022	<p>Muh. Rais., Desy Rahmawati Anwar., Mahmud.</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu</p>	<p>Teknik pengumpulan data penelitian Wawancara, Observasi, Kuesioner Teknik Pengolaan Data analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows ver 23.0.</p>	<p>Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh (0,000) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Variabel Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu.</p>	
2022	<p>Alfons Wodi., Didik Subiyanto., Epsilandri Septyarini.</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian dekriptif mengemukakan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara cermat mungkin individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena analisis penelitian berdasarkan teori yang sudah ada dan berhubungan dengan topik penelitian.</p>	<p>1.) Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2.) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3.) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 4.) Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap</p>	

			Kinerja Pegawai.	
2023	<p>Salfredy Soden., Cosmas Fernandes., Simon Sia Niha., M.E. Perseveranda., Jou Sewa Adrianus.</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu dengan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mulai dari pengumpulan data dan analisis dengan menggunakan statistik. Selanjutnya hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua</p>	<p>Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua".</p>	
2021	<p>Angelique Tolu., Michael Mamentu., Wehelmina Rumawas.</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Pertanian dan Peternakan Propinsi Sulawesi Utara. Menurut Ferdinand (2000) ukuran sampel yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian adalah antara 100 sampai dengan 200. Apabila</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa: pertama, Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kedua, Variabel Gaya</p>	

		<p>ukuran sampel terlalu besar, misalnya lebih dari 400, maka metode menjadi sangat sensitive sehingga sulit untuk mendapat ukuran-ukuran goodness of fit yang baik. Menurut Hair et al. (2014) pada penelitian dengan menggunakan Teknik SEM bahwa sampel yang representative untuk digunakan dalam penelitian adalah minimal 100 responden.</p>	<p>kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Ketiga, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Keempat, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kelima, Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.</p>	
2021	Hendra Efhendy., Bambang Mantikei.,	Data dianalisis menggunakan SEM PLS (Partial Least Square) yang	Berdasarkan bukti empiris pengujian statistik dan	Untuk meningkatkan kinerja para pegawai,

	<p>Achmad Syamsudin.</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya</p>	<p>dikelompokkan menjadi dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggambarkan persepsi responden atas masing-masing indikator variabel motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan dan kinerja.</p>	<p>pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian ini bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai P-value $0,029 < 0,05$. Dengan demikian, perubahan pada motivasi (X1) dapat secara signifikan menjelaskan perubahan dari kinerja (Y). Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai P-value adalah $0,001 < 0,05$. Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari disiplin (X2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja (Y). Selanjutnya gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai P-value $0,108 > 0,05$. Dengan kata lain, berbagai variasi gaya kepemimpinan (X3) tidak mampu menjelaskan</p>	<p>penelitian ini menyarankan agar Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya memperbaiki gaya kepemimpinan dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyampaikan ide yang sifatnya membangun. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya perlu memenuhi kebutuhan fisiologis (physiological needs), kebutuhan akan rasa aman (safety needs), kebutuhan sosial (social needs), kebutuhan akan penghargaan (esteem needs) dan kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) para pegawai. Terakhir, Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya perlu memperhatikan disiplin kerja berupa kriteria berdasarkan sikap kehadiran waktu kerja,</p>
--	---	--	---	---

			perubahan dari kinerja (Y) secara signifikan.	kriteria berdasarkan norma disaat memakai seragam dan kriteria berdasarkan tanggung jawab disaat bekerja.
--	--	--	---	---

KESIMPULAN DAN SARAN

Seorang pemimpin harus bisa mengendalikan emosinya, karena tingkat emosional pemimpin akan memengaruhi emosi bawahannya. Kepuasan bawahan juga dapat dilakukan melalui proses *inspirational motivation*, yang dapat menumbuhkan motivasi yang kuat kepada bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik lagi, serta *optimism* yang tinggi dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan bahkan *beyond expectation*. Sifat *empathy* seorang pemimpin akan meningkatkan kedekatan antara pemimpin dan yang dipimpin, dan akan menumbuhkan kepuasan bawahan kepada pemimpinnya. Kepuasan bawahan kepada kinerja kepemimpinan dapat juga disebabkan karena keyakinan bawahan terhadap kompetensi pemimpinnya, serta mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, sebagai *a catalyst for rationalization by the followers*, terutama pada kondisi yang *stress* dan *crisis*.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (sumber daya manusia/bawahan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individu. Motivasi kerja yang dimiliki bawahan/karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Saran untuk para pemimpin adalah untuk selalu terbuka terhadap masukan dan umpan balik dari karyawan, serta untuk terus meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka melalui pelatihan dan pengembangan diri. Dengan cara ini, mereka dapat menjadi teladan bagi tim mereka dan membawa perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang. Memiliki sikap yang proaktif dalam menghadapi perubahan dan memperbarui pengetahuan serta keterampilan secara terus-menerus akan memungkinkan para pemimpin untuk tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Zaharuddin, S.E., M.M., Ph.D, Dr. Supriyadi, S.T.P., M.Pd., Sri Wahyuningsih, S.E., M.M., (2021), *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2010). "Evaluasi Kinerja SDM", Bandung: PT. Refika Aditama
- Pratama, A. (2022), "Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik), Penerbit Widina.
- Aulia Nurrahmi, Hairudinor, Setio Utomo, (2020), "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau)," Vol. 9, No. 1 20-35.
- Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, (2021), "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja

- Karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I. Yogyakarta.” *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6 (1) 130-137.
- Jaya, nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”, *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Khairun A. Roni., Supriyati., Yudhi Novriansyah., (2019), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo), *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora, JASIORA*, Vol. 3, No. 2 Juni 2019, 79-87.
- Elliya Effendi., Luis Marnisah., (2019), Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel, Vol.4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019.
- Akbar, (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>, Vol. 10 No. 1 Tahun 2021.
- Sri Martina., Karnadi., Riska Ayu Pramesthi., Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, Vol. 1 No. 6, Juni 2022: 1136-1149.
- Oktaviana, Alfian, (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kab. Pesisir Selatan., *Jurnal Economia*, Vol. 2, Nomor 11, November 2023.
- Muh. Rais., Desy Rahmawati Anwar., Mahmud., (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu, *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, Volume 2 No. 1, 2022.
- Alfons Wodi., Didik Subiyanto., Epsilandri Septyarini., (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 5 Nomor 1 Edisi Desember 2022.
- Salfredy Soden., Cosmas Fernandes., Simon Sia Niha., M.E. Perseveranda., Jou Sewa Adrianus., (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Sabu Raijua., *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 4 No. 4 Maret 2023, <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Angelique Tolu., Michael Mamentu., Wehelmina Rumawas., (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11 No.1, 2021.
- Hendra Effendy., Bambang Mantikei., Achmad Syamsudin., (2021), Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>, 15 Maret 2021.
- Irwan., Hari., Maryadi., 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu, *Jurnal The Manusagre*, Volume 2 No. 1, Hal. 336-346, Desember 2022.