

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Alawisus Khosyo, ²Wa Ode Likewati, ³Pahmi

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : waodelikewati@unimudasorong.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, on employee performance at the Regional Secretariat of Maybrat Regency. The study was conducted due to indications of low employee performance characterized by lack of initiative, late completion of tasks, and weak coordination, which are thought to be related to leadership style, motivation. This study uses an associative quantitative approach with a survey method. The population and sample in this study were 121 permanent employees of the Regional Secretariat of Sorong Regency who were selected using the Slovin technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) Leadership style does not have a significant effect on employee performance indicating that the leadership style applied is less effective and even hinders performance; (2) Work motivation has a significant effect on indicating that motivation is the main determining factor in the context of procedural bureaucracy; Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. The implications of this study are the importance of transforming leadership styles towards a more participatory and supportive direction, strengthening value-based discipline systems, and revitalizing reward systems that enable motivation to be converted into performance. Suggestions are directed to leaders to evaluate leadership practices and improve the work environment to be more conducive to improving organizational performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat. Penelitian dilakukan karena adanya indikasi rendahnya kinerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya inisiatif, keterlambatan penyelesaian tugas, dan lemahnya koordinasi, yang diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi,. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 121 orang pegawai tetap Sekretariat daerah Kabupaten Sorong yang diambil dengan teknik *Slovin*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mengindikasikan gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif dan bahkan menghambat kinerja; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap menunjukkan motivasi menjadi faktor penentu utama dalam konteks birokrasi yang

prosedural; Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya transformasi gaya kepemimpinan ke arah yang lebih partisipatif dan suportif, penguatan sistem disiplin berbasis nilai, serta revitalisasi sistem penghargaan yang memungkinkan motivasi terkonversi menjadi kinerja. Saran ditujukan kepada pimpinan untuk mengevaluasi praktik kepemimpinan dan memperbaiki lingkungan kerja agar lebih kondusif bagi peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang baik akan dimiliki oleh organisasi yang mengelola sumber dayanya dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2019).

Kinerja menurut Alfalisyanto (2022:51) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja bagi pegawai.

Keberhasilan kinerja pegawai tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Halim (2020) bahwa seorang pemimpin yang baik, mengetahui bagaimana menerapkan perilaku-perilaku tertentu untuk memotivasi bawahan sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dan mendorong mereka untuk lebih giat dan semangat serta dapat melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam arti mempengaruhi, pikiran, perasaan, sikap dan mengerakkan yang dipimpin untuk bekerja secara efektif, guna mencapai tujuan organisasi (Sabariah, 2020:20).

Kabupaten Maybrat sebagai daerah otonom baru di Provinsi Papua Barat Daya memiliki tantangan tersendiri dalam mengembangkan kualitas tata kelola pemerintahan.

Tantangan geografis, keterbatasan sumber daya, dan kondisi sosial budaya setempat menuntut adanya aparatur pemerintahan yang tangguh dan memiliki kinerja tinggi.

Jika sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam pengembangan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan pegawai secara manusiawi untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pengarahan dan perencanaan, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, yang pada dasarnya bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja

yang efektif untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Sabaruddin *et al.*, 2024:5).

Menurut Jusdijachlan *et al.*, (2024:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang studi dan praktik yang berfokus pada pengelolaan aset paling berharga dalam suatu organisasi, yaitu manusia. MSDM mencakup segala aspek yang terkait dengan perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan. Tujuan utama MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara sederhana, MSDM adalah proses mengelola orang-orang dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja.

Manajemen sumber daya manusia menurut Bairizki (2020:6) adalah disiplin ilmu yang mempelajari hubungan manusia sebagai aset yang diberdayakan dan dikelola, di mana penerapannya sesuai dengan praktik dan kebijakan yang sesuai dengan prosedur yang telah disepakati serta dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Menurut Fiernaningsih *et al.*, (2024:4) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoordinasikan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kontribusi produktif individu atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan melalui pendekatan yang sistematis, strategis, etis, dan sosial. Manajer dan departemen sumber daya manusia dapat mencapai komunikasi yang optimal dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins dalam Palinggi dan Mawardi (2020:4), menegaskan bahwa kepemimpinan secara luas dapat diartikan sebagai kemampuan dalam memengaruhi kelompok untuk tercapainya suatu tujuan. Berdasarkan pandangan ini bahwa, kepemimpinan selalu dibutuhkan dalam organisasi apapun jenis organisasi tersebut. Seorang pimpinan atau manajer yang melaksanakan tugas-tugas manajerial akan selalu berhubungan dengan pekerjaannya memotivasi bawahan. Oleh karena itu, memahami motivasi menjadi sangat penting bagi pimpinan atau manajer dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prayudi *et al.*, (2022 : 14) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang. Kemampuan tersebut ada ketika menjabat sebagai seorang pemimpin di dalam organisasi tertentu. Kemampuan yang dimaksud adalah untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya atau anggotanya. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat bertindak dan berpikir sesuai sebuah lahan tertentu. Supaya sebuah tujuan bisa dicapai dengan mudah.

Viana (2022:94) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah tindakan gaya, kegiatan dan kemampuan seorang pemimpin yang membentuk hubungan dengan kelompok individu dengan tujuan mencapai target tertentu secara bersama. Kepemimpinan dapat terjadi jika ada kumpulan individu yang memiliki satu tujuan yang harus dicapai baik dalam jangka waktu pendek ataupun dalam jangka waktu yang panjang, sehingga seringkali ukuran keberhasilan sebuah kepemimpinan dilihat atas keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Darmi & Mujtahid (2022:10) mengartikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan serta pemberian pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan ini bertujuan mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan.

Sutrisno (2020:216) kepemimpinan memainkan peranan yang paling dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu

akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Sriyana (2022:4) butir-butir pengertian dari berbagai definisi kepemimpinan, pada hakikatnya memberikan makna:

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi melibatkan kombinasi keterampilan, sikap, dan tindakan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim, mengarahkan usaha mereka, dan mencapai tujuan organisasi. Berikut ini adalah beberapa karakteristik dan praktik kepemimpinan yang efektif, menurut Prasinta et al., (2023:182) yaitu :

1. Visi dan arah yang jelas: Pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas tentang masa depan organisasi dan kemampuan untuk mengkomunikasikan visi tersebut kepada anggota tim. Mereka menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan memberikan arah yang jelas dan tujuan yang bermakna.
2. Komunikasi yang baik: Pemimpin yang efektif memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Mereka mendengarkan dengan seksama, menyampaikan informasi dengan jelas, dan mengkomunikasikan harapan dan umpan balik secara terbuka dan jujur.
3. Memotivasi anggota tim: Pemimpin yang efektif dapat memotivasi anggota tim dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan atas pencapaian, memberikan dukungan dan pengembangan karir, serta memberikan tantangan yang memadai.
4. Keterlibatan dan partisipasi: Pemimpin yang efektif melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan proses pengembangan. Mereka mendorong kolaborasi, kerjasama, dan pemecahan masalah bersama.
5. Kemampuan mengelola perubahan: Pemimpin yang efektif mampu mengelola perubahan dengan baik. Mereka mengidentifikasi peluang perubahan, mempersiapkan anggota tim untuk perubahan, dan memberikan dukungan serta pengarahan yang diperlukan selama perubahan tersebut.
6. Keterampilan pengambilan keputusan: Pemimpin yang efektif memiliki keterampilan pengambilan keputusan yang baik. Mereka menganalisis informasi dengan hati-hati, mempertimbangkan dampak keputusan, dan membuat keputusan yang tepat berdasarkan data dan fakta yang relevan.
7. Delegasi yang efektif: Pemimpin yang efektif mampu melakukan delegasi tugas dengan baik. Mereka menempatkan anggota tim pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, memberikan wewenang dan tanggung jawab yang tepat, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk keberhasilan tugas tersebut.
8. Keterampilan membangun hubungan: Pemimpin yang efektif memiliki keterampilan membangun hubungan yang baik dengan anggota tim dan pemangku kepentingan lainnya. Mereka mendukung kolaborasi, membangun hubungan saling percaya, dan mengelola konflik dengan bijaksana.

9. Pembelajaran dan pengembangan diri: Pemimpin yang efektif terus menerus belajar dan mengembangkan diri. Mereka mencari kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepemimpinan mereka melalui pelatihan, mentoring, dan refleksi diri.
10. Etika dan integritas: Pemimpin yang efektif bertindak dengan integritas dan menghormati prinsip etika. Mereka menjadi contoh yang baik dalam perilaku dan tindakan, dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2015:23), gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintah yang diberikan demi pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan sikap, perilaku, dan strategi komunikasi seorang pemimpin.

Menurut Kartono (2013:45), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai motivator yang mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Rivai (2014:67) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Rivai menekankan bahwa gaya kepemimpinan tidak bersifat statis, melainkan bisa berubah mengikuti situasi dan kondisi organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik bawahannya.

Bass (1990) memperkenalkan konsep gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada kemampuan pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan antusiasme bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional menekankan pada hubungan timbal balik, seperti pemberian reward dan punishment, agar bawahan bekerja sesuai aturan.

Robbins dan Judge (2017:142) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan. Mereka menekankan bahwa gaya kepemimpinan mencakup aspek pengaruh, komunikasi, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengintegrasikan visi organisasi dengan kebutuhan individu.

Menurut Uno (2016), motivasi adalah suatu dorongan baik yang berasal dari dalam (*internal*) maupun luar (*eksternal*) individu yang ditandai oleh keinginan, hasrat, serta semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam perspektif ini, motivasi dipahami sebagai tenaga penggerak psikologis yang membentuk perilaku kerja, memengaruhi intensitas dan arah usaha seseorang, serta menjadi landasan bagi tumbuhnya loyalitas dan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Selanjutnya, Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi mencerminkan kekuatan multidimensional yang muncul dari kombinasi antara kebutuhan dasar, harapan akan penghargaan, dan dorongan untuk mencapai prestasi. Ia menegaskan bahwa motivasi tidak selalu bersifat material seperti gaji atau bonus melainkan juga imaterial, seperti apresiasi, rasa aman dalam bekerja, suasana kerja yang harmonis, serta adanya peluang pengembangan karier. Dalam kerangka kepegawaian, kombinasi faktor-faktor ini sangat berperan dalam membentuk semangat kerja ASN dan kemauan mereka untuk mengikuti proses administrasi, termasuk kenaikan pangkat, secara aktif dan kooperatif.

Menurut Husna & Prasetya (2024), motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang

muncul ketika seseorang merasa memiliki tanggung jawab, tujuan, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka menekankan bahwa motivasi memiliki hubungan kausal yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja, terutama pada sektor pelayanan publik, di mana tingkat antusiasme pegawai dapat memengaruhi langsung kecepatan dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat maupun internal birokrasi.

Pandangan berbeda lainnya dikemukakan oleh Rosmaini & Tanjung (2019), yang menyebut bahwa motivasi merupakan kekuatan yang bersumber dari kebutuhan individu untuk memperoleh kepuasan atas pencapaian, penghargaan, aktualisasi diri, dan pengakuan atas kontribusinya. Dalam lingkungan pemerintahan, motivasi yang tinggi dapat mendorong ASN tidak hanya untuk sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga menciptakan inovasi layanan, meningkatkan efisiensi prosedur birokrasi, serta menjaga reputasi lembaga secara kolektif.

Menurut Husna & Prasetya (2024), salah satu faktor kunci yang mendorong motivasi dalam lingkungan organisasi publik adalah penghargaan non-material, seperti apresiasi lisan, kejelasan tugas, serta tersedianya ruang untuk menyampaikan pendapat. Kejelasan peran dan tanggung jawab membuat pegawai merasa aman dan fokus dalam bekerja, yang berdampak langsung terhadap produktivitas. Di sisi lain, Harahap & Khair (2019) menekankan pentingnya keadilan organisasi. Ketika pegawai merasa diperlakukan adil dalam proses promosi, pemberian tugas, maupun distribusi insentif, maka hal itu akan membentuk kepuasan psikologis yang memperkuat dedikasi mereka terhadap organisasi.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2021:269).

Kinerja menurut Candana *et al.*, (2024:1) merupakan suatu hal yang penting dan diperlukan untuk meningkatkan ekonomi perusahaan serta kesempatan perluasan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaistu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Mirsal (2023:83) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kinerja ini dapat diukur dan dinilai dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur-unsur standar yang telah diterapkan yaitu kerja dan perilaku kerja. Jika memenuhi akan dikatakan baik jika sebaliknya tidak tercapai dikatakan kurang atau tidak baik.

Kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh institusi atau organisasi (Onsardi dan Finthariasari, 2022:107).

Fahlevi (2023:7) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian, pelaksanaan, pelaksanaan, atau pengerjaan apa pun yang diperintahkan atau dilakukan. Hal ini tidak hanya mengacu pada keluaran atau hasil (pencapaian), tetapi juga mengatakan bahwa kinerja mengacu pada melakukan pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai cara organisasi, tim, dan individu bertindak dalam menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis. Lokasi penelitian ini dipilih tepatnya pada kantor sekretariat daerah kabupaten maybrat Provinsi Papua Barat Daya. Jumlah sampel dalam penelitian ini 121 dari total populasi 191 dengan penentuan sampel menggunakan slovin teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Random Sampling, pengumpulan data dilakukan dengan kusioner dan observasi. Pengukuran dengan skala likert dan metode analisis data di gunakan regresi linier berganda dengan persamaan rumus

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Adapun hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten maybrat provinsi papua barat daya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	674	174	Valid
2	690	174	Valid
3	651	174	Valid
4	627	174	Valid
5	685	174	Valid
6	663	174	Valid
7	713	174	Valid
8	639	174	Valid
9	552	174	Valid
10	643	174	Valid
11	151	174	Mendekati Valid
12	423	174	Valid
13	213	174	Valid
14	296	174	Valid
15	351	174	Valid
16	272	174	Valid
17	737	174	Valid
18	798	174	Valid
19	724	174	Valid
20	666	174	Valid

Data Hasil Olah SPSS 26

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	639	174	Valid
2	742	174	Valid
3	693	174	Valid
4	616	174	Valid
5	578	174	Valid
6	770	174	Valid
7	960	174	Valid
8	960	174	Valid
9	960	174	Valid
10	960	174	Valid
11	960	174	Valid
12	960	174	Valid
13	960	174	Valid
14	960	174	Valid
15	960	174	Valid
16	960	174	Valid

Data Hasil Olah SPSS 26

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	820	174	Valid
2	807	174	Valid
3	727	174	Valid
4	794	174	Valid
5	740	174	Valid
6	699	174	Valid
7	745	174	Valid
8	706	174	Valid
9	691	174	Valid
10	762	174	Valid
11	820	174	Valid
12	807	174	Valid
13	727	174	Valid
14	794	174	Valid
15	820	174	Valid

Data Hasil Olah SPSS 26

Dari hasil uji validitas yang dilakukann dapat dilihat dengan nilai hasil uji yang secara keseluruhan nilai R-Hitung lebih besar dari nilai R- Tabel, maka dapat di disimpulkn bahwa seluruh data yang didapatkan valid.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	20

Data Hasil Olah SPSS 26

Tabel 5 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	16

Data Hasil Olah SPSS 26

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	15

Data Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dipercaya untuk mendukung proses analisis penelitian lebih lanjut.

Tabel 7 Uji Parsial (T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
1 (Constant)		15.837	5.062	3.128	.002
Gaya Kepemimpinan	.115	.074	.127	1.548	.124
Motivasi	.505	.073	.564	6.896	.000

^a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Hasil Olahan SPSS 26

Pada tabel Coefficients, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (sig = 0,124) variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,124 yang berarti tidak berpengaruh signifikan sedangkan Motivasi (sig = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai,. Koefisien regresi yang positif pada Motivasi menunjukkan bahwa peningkatan variabel ini akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai koefisien gaya kepemimpinan yang negatif dan tidak signifikan menandakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Tabel 8 Uji Simultan (F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.523.109	2	761.555	43.084	.000b
	Residual	2.191.820	124	17.676		
	Total	3.714.929	126			

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil ANOVA pada lampiran, diperoleh nilai F sebesar 43.084 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.640a	.410	.400	4.204	

a Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil Model Summary, nilai R Square sebesar 0,410 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 41,0%,

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi belum mampu memberikan perubahan yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, maupun budaya organisasi dibandingkan pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Menurut teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A.

Judge, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kemampuan individu, sistem organisasi, motivasi, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan bukan satu-satunya faktor dominan yang menentukan tingkat kinerja pegawai.

Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh karakteristik pegawai yang telah bekerja secara profesional dan mandiri. Dalam organisasi modern, pegawai sering kali telah memiliki standar operasional kerja yang jelas sehingga pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya bergantung pada arahan pimpinan. Akibatnya, perubahan gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang besar terhadap hasil kerja pegawai.

Selain itu, kondisi birokrasi organisasi yang bersifat formal dan struktural dapat menyebabkan peran kepemimpinan menjadi kurang dominan dalam mempengaruhi kinerja. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan aturan, prosedur, dan target kerja yang telah ditetapkan institusi dibandingkan mengikuti gaya kepemimpinan tertentu. Situasi ini sering ditemukan pada organisasi pemerintahan maupun lembaga publik yang memiliki sistem kerja administratif yang baku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kontingensi yang dikemukakan oleh Fred Fiedler yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh situasi organisasi. Artinya, gaya kepemimpinan tertentu belum tentu efektif diterapkan pada seluruh kondisi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan situasi organisasi, budaya kerja, maupun karakter pegawai menyebabkan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh U. D. Imran, R. S. Akhiruddin, dan A. A. Khaerunnisa pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor pelatihan lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ropindo Adiva Rajaguguk tahun 2023 juga menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh disiplin kerja dan tunjangan kinerja dibandingkan faktor kepemimpinan.

Tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh rendahnya interaksi langsung antara pimpinan dan pegawai. Dalam beberapa organisasi, komunikasi yang terbatas menyebabkan pegawai kurang merasakan dampak langsung dari kepemimpinan yang diterapkan. Akibatnya, pegawai tetap menjalankan pekerjaan berdasarkan rutinitas kerja dan tanggung jawab formal tanpa dipengaruhi secara signifikan oleh pola kepemimpinan pimpinan.

Selain itu, perkembangan teknologi dan sistem kerja digital juga dapat mengurangi ketergantungan pegawai terhadap kepemimpinan langsung. Pegawai saat ini lebih banyak bekerja berdasarkan sistem informasi, standar kerja elektronik, serta target yang telah terukur secara otomatis. Kondisi ini menyebabkan peran kepemimpinan bergeser dari kontrol langsung menjadi fungsi koordinasi dan pengawasan umum.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat profesionalisme yang cukup baik sehingga mereka mampu bekerja secara mandiri tanpa harus terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan. Hal ini mencerminkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kepemimpinan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Gary Dessler yang menyatakan bahwa kompetensi, kemampuan, dan pengalaman pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja. Oleh karena itu, meskipun gaya kepemimpinan kurang memberikan pengaruh signifikan, pegawai tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik karena memiliki kemampuan kerja yang memadai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai kemungkinan lebih dominan dibandingkan pengaruh eksternal dari pimpinan. Pegawai yang memiliki kesadaran kerja tinggi cenderung tetap bekerja optimal meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak terlalu kuat mempengaruhi perilaku kerja mereka. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa faktor internal individu memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian kinerja.

Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, bukan berarti kepemimpinan tidak penting dalam organisasi. Kepemimpinan tetap memiliki fungsi strategis dalam mengarahkan organisasi, menjaga koordinasi, membangun komunikasi, serta menciptakan stabilitas kerja. Namun, dalam penelitian ini pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka pencapaian kinerja cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Maybrat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow melalui *Hierarchy of Needs Theory* yang menjelaskan bahwa individu akan bekerja lebih optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi. Dalam konteks pegawai di Kabupaten Maybrat, motivasi kerja dapat muncul melalui pemberian penghargaan, perhatian pimpinan, rasa aman dalam bekerja, serta kesempatan untuk berkembang dalam organisasi pemerintahan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dua faktor (*Two Factor Theory*) dari Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti penghargaan, pencapaian, dan pengembangan diri. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi kerja menjadi faktor penting karena pegawai menghadapi tantangan kerja yang cukup kompleks, seperti keterbatasan sarana prasarana, kondisi geografis yang sulit, serta tuntutan pelayanan publik di daerah otonomi baru. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung tetap mampu bekerja secara optimal meskipun berada dalam keterbatasan kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai di Kabupaten Maybrat dapat terlihat dari adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga tanggung jawab terhadap tugas pemerintahan. Pegawai yang termotivasi umumnya memiliki komitmen kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang memiliki dorongan kerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi dari Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang

menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, motivasi kerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Maybrat juga dapat dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan, tunjangan kerja, hubungan sosial antarpegawai, dan peluang pengembangan karier. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara dan Waris tahun 2015 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu mencapai target organisasi secara efektif.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani tahun 2016 menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai dalam organisasi. Kondisi tersebut relevan dengan situasi pegawai di Kabupaten Maybrat yang membutuhkan dorongan kerja tinggi dalam mendukung pelayanan publik dan pembangunan daerah.

Dalam kondisi birokrasi daerah seperti Kabupaten Maybrat, motivasi kerja juga berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi pemerintahan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, tantangan administratif, maupun keterbatasan fasilitas kerja. Dengan demikian, motivasi menjadi modal penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan daerah. Selain faktor internal individu, motivasi kerja pegawai di Kabupaten Maybrat juga dipengaruhi oleh adanya rasa tanggung jawab sosial terhadap pembangunan daerah dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai daerah yang masih terus berkembang di Provinsi Papua Barat Daya, pegawai pemerintahan memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik, pembangunan administrasi, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kondisi tersebut mendorong sebagian pegawai untuk bekerja lebih optimal karena adanya dorongan moral dan komitmen dalam membangun daerahnya sendiri. Semangat pengabdian ini menjadi salah satu bentuk motivasi intrinsik yang mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Di samping itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat menciptakan daya tahan kerja (*work resilience*) pada pegawai dalam menghadapi berbagai keterbatasan organisasi. Dalam kondisi birokrasi daerah yang masih berkembang, pegawai sering dihadapkan pada keterbatasan fasilitas kerja, akses pelayanan, serta tantangan geografis yang cukup berat. Namun, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung tetap mampu mempertahankan semangat kerja, disiplin, dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong produktivitas, tetapi juga sebagai kekuatan psikologis yang membantu pegawai tetap bekerja secara profesional dalam berbagai kondisi organisasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Dengan demikian,

semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami peningkatan.

Pengaruh simultan yang signifikan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor organisasi dan individu. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor eksternal organisasi, sedangkan motivasi kerja menjadi faktor internal individu yang secara bersama-sama mempengaruhi perilaku dan produktivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi bagian dari dukungan organisasi, sementara motivasi kerja menjadi dorongan internal yang memperkuat pencapaian kinerja pegawai.

Pengaruh simultan yang signifikan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

Dalam konteks Kabupaten Maybrat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai membutuhkan pendekatan manajemen yang komprehensif. Organisasi pemerintahan tidak cukup hanya mengandalkan kepemimpinan pimpinan, tetapi juga harus memperhatikan aspek motivasi kerja pegawai melalui penghargaan, kesejahteraan, pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kondisi birokrasi di Kabupaten Maybrat yang masih berkembang menyebabkan organisasi pemerintahan membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi serta dukungan kepemimpinan yang mampu mengarahkan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berjalan secara bersama-sama, maka akan tercipta peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja, kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan dalam organisasi.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung teori kontingensi Fred Fiedler yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi organisasi dan faktor pendukung lainnya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja menjadi faktor pendukung yang memperkuat efektivitas kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, teori dua faktor Frederick Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pengembangan diri, dan pencapaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika faktor tersebut didukung oleh kepemimpinan yang mampu menciptakan koordinasi dan komunikasi yang baik, maka pegawai akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani tahun 2016 yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai dalam organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Waris tahun 2015 juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama

memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh arahan kerja yang baik dari pimpinan serta memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah mencapai target kerja organisasi.

Pengaruh simultan yang signifikan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kualitas pelayanan publik memerlukan peran kepemimpinan yang didukung oleh motivasi kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dan mendapatkan dukungan organisasi akan lebih mampu bekerja secara optimal meskipun menghadapi keterbatasan sarana, kondisi geografis, dan tantangan birokrasi daerah.

Selain itu, pengaruh simultan yang signifikan menunjukkan bahwa organisasi pemerintahan perlu menciptakan keseimbangan antara pendekatan struktural dan pendekatan psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan struktural dilakukan melalui kepemimpinan dan pengawasan organisasi, sedangkan pendekatan psikologis dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pemerintahan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan melalui penguatan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, serta pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Maybrat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan sinergi antara kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya. Hasil ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem birokrasi, disiplin kerja, kondisi geografis, serta karakteristik organisasi pemerintahan daerah yang menyebabkan pegawai lebih bekerja berdasarkan prosedur dan tanggung jawab formal dibandingkan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pimpinan.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Motivasi kerja memiliki peran strategis karena mampu mendorong pegawai tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi berbagai keterbatasan organisasi dan tantangan lingkungan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi antara faktor organisasi dan faktor individu. Kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efektif, dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Maybrat.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Maybrat memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan berkelanjutan. Pemerintah daerah perlu memperkuat motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kualitas kepemimpinan tetap perlu ditingkatkan agar mampu mendukung koordinasi organisasi dan menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dalam mendukung pelayanan publik dan pembangunan daerah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi maupun peneliti selanjutnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya.

1. Pemerintah Kabupaten Maybrat diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Peningkatan motivasi kerja penting dilakukan karena berdasarkan hasil penelitian motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Pimpinan organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama dalam aspek komunikasi, koordinasi, pengawasan, dan pembinaan pegawai. Meskipun dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun kepemimpinan tetap memiliki peran penting dalam menciptakan stabilitas organisasi dan mendukung terciptanya sistem kerja yang efektif.
3. Pemerintah daerah perlu memperkuat pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan disiplin kerja, pengembangan kompetensi aparatur, serta perbaikan sistem pelayanan publik. Langkah tersebut penting dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.
4. Organisasi pemerintahan di Kabupaten Maybrat diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kerja sama antarpegawai, penguatan komitmen organisasi, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih efektif dan objektif.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, maupun kompensasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfalisyo. (2022). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.
- Candana, D., & Fitri, E. R. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 370–382. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1479>
- Darmi, T., & Mujtahid, I. M. (2022). *Gaya kepemimpinan: Menyelidik kebijakan pemerintah daerah*. Literasi Nusantara Abadi.
- Fahlevi, R. (2023). Pengenalan Manajemen Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Kinerja*. Padang: Get Press Indonesia.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Harahap, R., & Khair, H. (2019). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai dalam Organisasi Publik*. Medan: Perdana Publishing.
- Husna, R., & Prasetya, H. (2024). *Motivasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Perspektif Manajemen Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A. Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada

- Mirsal. (2023). Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi meningkatkan kinerja karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2022). *Kepemimpinan*. UMA Press.
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. (2023). *Strategi kepemimpinan*. Sulur Pustaka
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, A. (2019). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: CV. Mitra Media Nusantara.
- Siagian, S. P. (2015). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Kencana.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.