



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SE KABUPATEN SOLOK SELATAN

Stevani Lafitri¹, Syamsurizaldi², Fatma Yeni³, Desri Yet Nofita⁴

^{1,2,4}Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

³Akuntansi, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

¹stevanilafitri15des@gmail.com, ²syamsurizaldi@gmail.com, ³Fatmayeni93@yahoo.com,

⁴desriyetnofita38@gmail.com

Corresponding Author

Nama Penulis : Stevani Lafitri

E-mail : stevanilafitri15des@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan, (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kabupaten Solok Selatan, (3) Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan, (4) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini diterapkan untuk meneliti hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Likert 5 poin, yang disebarakan kepada responden yang bekerja di Kantor Camat se-Kabupaten Solok Selatan. Analisis data yang dilakukan, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian memenuhi standar ilmiah. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha (nilai > 0,7). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan software SPSS. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi asumsi regresi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The objectives of this study are: (1) To determine the leadership style, work motivation, and performance of employees at the Sub-District Office in South Solok Regency, (2) To determine the influence of leadership style on the performance of employees at the Sub-District Office in South Solok Regency, (3) To determine the influence of work motivation on the performance of employees at the Sub-District Office in South Solok Regency, (4) To determine whether leadership style and work motivation jointly influence the performance of employees at the Sub-District Office in South Solok. This study uses a quantitative approach based on positivism philosophy. This method is applied to examine the relationship between independent variables (leadership style and work motivation) and dependent variables (employee performance). Data were collected through a questionnaire with a 5-point Likert scale, which was distributed to respondents working at the Sub-District Offices in South Solok Regency. Data analysis was conducted, and validity and reliability tests were

performed to ensure that the research instruments met scientific standards. The validity test was conducted using Pearson's Product Moment correlation, while reliability was tested using Cronbach's Alpha method (value > 0.7). The data analysis technique used was multiple linear regression with SPSS software. Prior to regression analysis, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests were conducted to ensure that the data met the regression assumptions.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah jenis manajemen yang menempatkan manusia sebagai sumber organisasi terpenting dalam suatu proses manajerial (Putra et al., 2025) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023) Menurut Suparyadi didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023). MSDM merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Edison et al didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023). MSDM didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Dari ketiga pengertian di atas, dapat disimpulkan MSDM merupakan serangkaian kegiatan berupa pembinaan kepada sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar sesuai dengan nilai-nilai organisasi serta mampu mencapai tujuan organisasi.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Mardiansyah et al., 2023; Pratama et al., 2025; Putra, 2022). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh sumber daya manusia peraturan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam penelitian (Jahroni & Darmawan, 2022). Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu perilaku atau untuk kerja individu dalam rangka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada untuk mencapai tujuan yang di harapkan didalam penelitian (Jahroni & Darmawan, 2022).

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Mengingat kinerja pegawai adalah upaya berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, pengembangan sumber daya manusia. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas layanan publik yang diberikan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Oleh karena itu, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu dikaji dan di pahami secara mendalam agar dapat dikelola dengan baik.

Menurut Sunyoto (2015) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023) kepemimpinan adalah upaya memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Kepemimpinan yang berhasil bergantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang tepat, bukan pada ciri pribadi (Afrimadona et al., 2024; Havira et al., 2025; Ramadani et al., 2024; W. M. Sari et al., 2024). Menurut Zainal et al. didalam (Rahmaini Nurul, 2023), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi bawahannya. Gaya tersebut tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga iklim kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan (Putra et al., 2025). Menurut Miftah dalam (Rahmaini Nurul, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.

Menurut Veithzal Rivai (2014) didalam (Nofita, 2022) berpendapat bahwa "Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".

Selain menerapkan gaya kepemimpinan organisasi juga perlu meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja keras dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuantujuan organisasi dengan di dorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi menurut kumalasari didalam penelitian (Sriwardiningsih, 2019).

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat se-Kabupaten Solok Selatan menjadi topik yang penting untuk diteliti. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, dalam pemerintahan Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan yaitu Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Sangir Jujuan, Kantor Camat Sangir Balai Janggo, Kantor Camat Sangir, Kantor Camat Pauh Duo Dan Kantor Camat Koto Parik Gadang Diateh belum berjalan sesuai dengan seharusnya. Selain itu, hasil kajian sementara terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat pemerintahan Kabupaten solok selatan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang menekankan kolaborasi antar Ketegasan dan disiplin kerja yang kurang berperan dalam meningkatkan efisiensi tugas harian dan pencapaian target. Sebaliknya, motivasi yang kurang mendukung inovasi atau komunikasi yang buruk antara pimpinan dan pegawai dapat menghambat kinerja secara keseluruhan. Fenomena lain yang perlu diperjelas adalah bagaimana penghargaan terhadap pegawai berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja, sementara ketidakhadiran evaluasi kinerja yang transparan dapat menciptakan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas. Analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai tersebut.

Pemimpin yang mampu memberikan panduan yang jelas, mendorong terwujudnya inovasi, dan menunjukkan kepedulian terhadap bawahan umumnya lebih berhasil meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam konteks budaya lokal, pemimpin yang menghargai nilai-nilai adat Minangkabau, seperti musyawarah dan mufakat, dapat membangun hubungan kerja yang harmonis serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Motivasi kerja juga berperan signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Faktor internal, seperti kepuasan kerja dan rasa keterikatan terhadap organisasi, serta faktor eksternal, seperti penghargaan, tunjangan, dan peluang pengembangan diri, menjadi elemen kunci yang mendorong kinerja optimal. Suasana kerja yang mendukung, pengakuan atas kontribusi, dan jaminan kesejahteraan pegawai mampu meningkatkan semangat kerja mereka. Ketika motivasi berada pada tingkat yang tinggi, kualitas pelayanan publik yang diberikan biasanya juga menjadi lebih baik dan responsif.

Interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang saling berkaitan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, jika motivasi menurun akibat kurangnya dukungan atau apresiasi, meskipun pemimpin memiliki visi yang baik, dampaknya terhadap kinerja akan berkurang. Oleh karena itu, kolaborasi antara kepemimpinan yang unggul dan strategi yang mendorong motivasi pegawai menjadi elemen krusial untuk meningkatkan kualitas kinerja pemerintahan di Solok Selatan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 12 November 2024 tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan sangat penting untuk dilakukan. Berikut beberapa data awal yang di dapatkan dalam observasi awal yaitu jumlah pegawai di Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan yang di sajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1
Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Pada Kantor Camat
Se Kabupaten Solok Selatan Tahun 2024

No	Nama Kecamatan	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pelaksana/ PNS
1	Kecamatan Koto Parik Gadang Diateh	15
2	Kecamatan Sungai Pagu	18
3	Kecamatan Pauh Duo	14
4	Kec. Sangir	11
5	Kec. Sangir Jujuan	8

6	Kec. Sangir Balai Janggo	6
7	Kec. Sangir Batang Hari	9
Jumlah		81

Sumber : Bagian Pemerintahan Setdakab Solok Selatan (2024)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" Sugiyono (2014) didalam penelitian (Suryani et al., 2023).

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi variabel independen yang diuji, sementara kinerja pegawai menjadi variabel dependen. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan bagaimana pemimpin mempengaruhi dan memotivasi pegawai, sementara motivasi kerja diukur dari tingkat dorongan dan kepuasan pegawai terhadap tugas yang dilakukan. Kinerja pegawai diukur melalui evaluasi atas hasil pekerjaan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden, dengan menggunakan Skala Likert 5 poin untuk menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi asumsi regresi. Setelah uji prasyarat, analisis regresi linear berganda akan digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan uji t untuk pengujian pengaruh parsial dan uji F untuk pengujian pengaruh simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. berikut ini adalah penjabaran mengenai karakteristik responden yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini.

Tabel 12
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah responden	Persentase(%)
	Kantor Camat KPGD	20	24.69%
	Kantor Camat Pauh Duo	18	22.22%
	Kantor Camat Sangir	4	4.94%
	Nama Instansi	Kantor Camat Sangir Balai Janggo	10
	Kantor Camat Sangir Jujuan	14	17.28%
	Kantor Camat Sungai Pagu	13	16.05%
	Kantor Camat Sangir Batang Hari	2	2.47%
Jenis Kelamin	Perempuan	42	51.85%
	Laki-laki	39	48.15%
	SD	0	0.00%

Pendidikan Terakhir	SMP	0	0.00%
	SMA	19	23.46%
	S1	51	62.96%
	S2	9	11.11%
	S3	0	0.00%
	D3	2	2.47%
Jabatan	Sekretaris Camat	3	3.70%
	Kepala Seksi	15	18.52%
	Kepala Sub Bagian	13	16.05%
	Staf	46	56.79%
	Lainya	4	4.94%
Golongan	I	1	1.23%
	II	12	14.81%
	III	59	72.84%
	IV	9	11.11%
Lama Bekerja	>1 Tahun	0	0.00%
	1-3 Tahun	4	4.94%
	3-6 tahun	2	2.47%
	6-10 Tahun	4	4.94%
	> 10 Tahun	71	87.65%

Tabel 2 Merupakan karakteristik responden pegawai Kantor Camat Se Kabupaten Solok Selatan yang menunjukkan keragaman Instansi Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, golongan dan lama bekerja. Mayoritas responden yaitu Kantor Camat Koto Parik Gadang Diatesh, yang mayoritas perempuan, dengan tingkat pendidikan terakhir S1, jabatan yang dominan yaitu staf, dengan rata rata golongan III dan di mayoritas lama bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap model regresi secara keseluruhan, model regresi ini telah memenuhi sebagian besar asumsi klasik regresi linier, yaitu multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas. Namun, asumsi normalitas dan heteroskedastisitas memerlukan verifikasi lebih lanjut untuk memastikan model benar-benar valid secara statistik. Pemenuhan asumsi-asumsi ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan secara tepat dan memiliki validitas tinggi dalam menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti (Bairagi & Munot, 2019).

Langkah selanjutnya dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam model ini, dilakukan uji determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Pallant, 2013). Berikut ini adalah hasil dari uji determinasi yang dilakukan dalam analisis regresi.

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.545 ^a	.297	.279

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi, nilai R sebesar 0,742 menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,545^a mengindikasikan bahwa variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini.

Untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji t guna menguji signifikansi hubungan secara parsial antara setiap variabel independen dengan variabel dependen. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak. Bila H0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2018:99) dalam penelitian (Nofita, 2022).

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	52.229	4.331		12.060	<,001
Gaya Kepemimpinan	.047	.173	.037	.271	.787
Motivasi kerja	.201	.053	.517	3.761	<,001

Berdasarkan tabel 3. hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibentuk adalah

$$Y = 52.229 + 0.047 (\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0.201 (\text{Motivasi Kerja})$$

Berdasarkan analisis regresi, hubungan secara parsial antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan melalui nilai **p-value**. Untuk variabel **Kualitas Produk**, nilai **p-value** sebesar **0.787**, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi **0.05**. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memengaruhi variabel dependen dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel **Insentif**, nilai **p-value** sebesar **0.293**, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi **0.05**. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi variabel dependen juga diterima.

Selanjutnya untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji analisis varians (ANOVA). Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1182.623	2	591.312	16.464	<,001
	Residual	2801.327	78	35.914		
	Total	3983.951	80			

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, nilai p-value (Sig.) sebesar 0.001 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi variabel dependen dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat memberikan bimbingan, dukungan, serta inspirasi kepada bawahannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar **0.787**, yang lebih besar dari **0.05**. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramayunis et al., 2024).

Ada beberapa kemungkinan penyebab mengapa gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, di antaranya:

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan ekspektasi serta kebutuhan pegawai.
- b. Faktor lain, seperti budaya organisasi atau kebijakan manajemen, lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.
- c. Pegawai lebih terdorong oleh faktor internal seperti motivasi dan insentif dibandingkan pengaruh langsung dari pemimpin.

Di dalam organisasi, pemimpin memiliki peran yang kuat dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja kelompok yang efektif bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan sejauh mana situasi tersebut memberikan kendali kepada pemimpin tersebut (Mulyadi, 2018) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023). Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili sikap dan keterampilan seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik (Sunnyoto, 2015) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023). Keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi dapat ditentukan dari gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola segala sumber daya yang ada. Karena dari gaya kepemimpinan inilah suasana kerja akan ditentukan (Suparyadi, 2015) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dapat membentuk atau menciptakan suatu budaya di organisasi tersebut. Menurut Schein dalam (Mukmin & Prasetyo, 2021) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan, maka dapat dikatakan kepemimpinan dan budaya organisasi saling berhubungan. Sebagaimana pendapat yang disampaikan juga oleh (Edison et al., 2018) didalam penelitian (Rahmaini Nurul, 2023) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Meskipun dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan, organisasi tetap perlu memperhatikan pola kepemimpinan yang diterapkan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi **<0.001**, yang lebih kecil dari **0.05**. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elmita et al., 2023; H. N. Sari et al., 2024).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal, di antaranya:

- a. Faktor intrinsik: Kepuasan dalam menjalankan pekerjaan, apresiasi atas pencapaian, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier.
- b. Faktor ekstrinsik: Pemberian insentif finansial, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja.

Menurut Sondang P, Siagian (2012 : 138) dalam penelitian (Nurdin & Djuhartono, 2021) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya. Menurut (Siagian, 2015) dalam penelitian (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh (Rivai, 2015) bahwa motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja (Ulfah et al., 2014); (Hendriani & Indarti, 2011) .

Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi disarankan untuk lebih menekankan strategi peningkatan motivasi kerja pegawai, misalnya melalui penghargaan, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi <0.001 , yang berarti bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun gaya kepemimpinan secara individu tidak memberikan dampak yang signifikan, namun jika dikombinasikan dengan motivasi kerja, kedua variabel ini secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, organisasi tidak seharusnya hanya berfokus pada salah satu aspek, melainkan harus mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif serta meningkatkan motivasi kerja secara bersamaan agar dapat mencapai peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang tepat, seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta memperkuat loyalitas dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter atau kurang komunikatif dapat mengurangi motivasi dan menurunkan produktivitas pegawai. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti pemberian insentif, apresiasi, lingkungan kerja yang mendukung. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Pemimpin yang mampu memberikan dorongan, dukungan, dan penghargaan kepada pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi atau instansi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai serta strategi yang dapat memotivasi karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan mencakup pelatihan kepemimpinan, pemberian insentif yang proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan pegawai. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif serta membangun sistem motivasi yang baik guna meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrimadona, A., Maas, I., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 1–9.
- Bairagi, V., & Munot, M. V. (2019). *Research Methodology*. CRC Press. https://doi.org/10.1142/9789813272408_0002
- Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107–116.
- Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 10–18.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, 1(1), 117–129.
- Nofita, D. Y. (2022). Desri Yet Nofita. In *KUALITAS SDM DAN GAYA KEPEMIMPINAN; TERHADAP KIKERJA PEMERINTAHAN NAGARI*.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pallant, J. (2013). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS. In *Australian and New Zealand Journal of Public Health* (Vol. 37, Issue 6). Routledge. <https://doi.org/10.1111/1753-6405.12166>
- Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(1), 1–9.
- Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422.
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Rahmaini Nurul. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian Kota Tanjungpinang*. 4, 127.
- Ramadani, N. F., Bismark, O. P., Wandra, N., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Guru di Madrasah Aliyah Swasta Ulu Suliti (MAS Ulu Suliti). *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 35–41.
- Ramayunis, Y., Wandra, N., Ma'as, I., & Putra, M. A. (2024). The Influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees at the Lubuk Ulang Aling Tengah Village Head's Office. *Strata*

Business Review, 2(2), 83–91.

Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.

Sari, W. M., Wandra, N., Bismark, O. P., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2024). Empowering Educators: The Impact of Principal Leadership and Supervision on Teacher Performance at Ulu Tulisi Private Madrasah Aliyah. *Strata International Journal of Social Issues*, 1(2), 79–86.

Sriwardiningsih, E. (2019). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pulo Gadung Leadership Style And Work Motivation: Its Impact On Employee Performance In Pulo Gadung District*. 6(Juni), 65–75.

Suryani, E., Nofita, D. Y., Wandra, N., & Yanti, T. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Wali Nagari terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari (Studi Kantor Wali Nagari Pasir Talang Selatan , Kecamatan Sungai Pagu , Kabupaten Solok Selatan)". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(Nomor 2), 5610–5632.