

PAPER NAME

BHS INDO PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA TERHADAP PEGAWAI REVISI .docx

AUTHOR

Eka Saputri

WORD COUNT

3208 Words

CHARACTER COUNT

21389 Characters

PAGE COUNT

14 Pages

FILE SIZE

85.0KB

SUBMISSION DATE

Jun 21, 2024 9:50 AM GMT+8

REPORT DATE

Jun 21, 2024 9:51 AM GMT+8

● **17% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database

● **Excluded from Similarity Report**

- Publications database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Crossref database
- Submitted Works database
- Small Matches (Less than 20 words)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA

Eka saputri^{1*}, Suparni Sampetan², Sukri³

¹²³Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: ^{1*}saputriekabian@gmail.com, ²⁾suparni@umpalopo.ac.id, ³⁾sukri@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai di kantor badan pengelola keuangan dan pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara. Dimana sampel dikumpulkan dengan teknik sampling. Total sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, analisis regresi linear berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) adapun variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much leadership style and work motivation affect employee performance at the office of the regional financial and revenue management agency of North Luwu Regency. The type of research used in this research is quantitative. The population of this study were employees at the office of the regional financial and revenue management agency of North Luwu Regency. Where the sample was collected by sampling technique. The total sample was calculated using the slovin formula resulting in a sample of 55 respondents. The data analysis technique used is instrument test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination analysis. The results showed that the leadership style variable (X1) partially had a significant effect on employee performance (Y) while the work motivation variable (X2) partially had a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang menarik untuk dibicarakan tentang manajemen adalah kepemimpinan (Nugroho, 2018). Kinerja seorang pegawai didefinisikan sebagai ¹⁰ hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi kerja seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Di tempat ini, pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan motivasi kepada staf yang dipimpinnya. Kepemimpinan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan kepemimpinan yang tepat, orang-orang dapat berkomunikasi dengan baik dan mengatur karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hanafi et al., 2018). Untuk mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya, seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin juga dapat menjadi penentu keberhasilan dalam memotivasi bawahannya (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022).

Seorang pemimpin sangat berpengaruh untuk mencapai produktivitas tersebut. Salah satu faktor yang menentukan kinerja dan produktivitas suatu organisasi adalah gaya kepemimpinannya. Pemimpin organisasi harus bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Pemimpin organisasi harus dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya manusia. Selain itu, mereka harus memberikan motivasi kepada karyawan mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Pekerja harus dimotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya kerja individu dapat secara tidak langsung memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi (S. Mendrofa et al., 2021). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu berusaha menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan tujuan organisasi. (Alhudhori et al., 2019). Akibatnya, tingkat keberhasilan seorang pegawai meningkat saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Tidak hanya gaji yang besar atau kecil yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, tetapi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, tempat kerja, pendidikan dan pengalaman, dan lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja seorang karyawan. (Dinarwati, 2021).

Studi kuantitatif dan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi secara

signifikan. Faktor kedua adalah faktor yang menjelaskan rasa setiakawan, bersahabat, rasa hormat, kepercayaan, dan semangat yang ada dalam hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji mengenai factor yang berdampak terhadap kinerja pegawai menghasilkan beberapa hasil penelitian yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari (Nugroho, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terkait motivasi kerja menurut (Nugroho, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Saputra & Wibowo, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Rozali, 2018) dalam jurnalnya bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *gap theory* tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil tema terkait kinerja pegawai dengan subjek penelitian kantor badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah Kabupaten Luwu Utara. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah pada Kabupaten Luwu Utara.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Dalam mempengaruhi Motivasi, gaya kepemimpinan dalam satuan Dinas Badan pengelola keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara seseorang Pemimpin harus selalu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi, sehingga daya penggerak bersemangat dan aktif dalam bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya agar suatu pekerjaan terlaksana dengan baik. Gaya kepemimpinan memengaruhi pekerjaan pegawai untuk menyelesaikan tugas. Cara seorang pemimpin memilih dan menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Bergantung pada perspektif atau pendekatan yang digunakan, standar yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik termasuk

kepribadian, ketrampilan, bakat, sifat, atau kemampuan seseorang. Standar-standar ini akan sangat memengaruhi teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Akibatnya, cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi kantor dikenal sebagai kepemimpinan. (Nuraeni, 2019).

➤ **Kinerja Pegawai**

Pengertian "kinerja kerja" berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya", yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja, atau prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam Ruky memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period". Sementara menurut Ilyas, Kinerja adalah hasil kerja individu dan organisasi (Alhudhori et al., 2019). Kinerja pegawai sangat menentukan kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. (Nitha & Sapar, 2022)

➤ **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan, menurut Kartono, adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Thoha mengatakan gaya kepemimpinan adalah kebiasaan yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan. Herujito menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat; oleh karena itu, gaya kepemimpinan harus dipelajari dan diterapkan sesuai dengan situasi yang dihadapi (Alhudhori et al., 2019).

Sebuah penelitian (Saputra & Wibowo, 2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, terlepas dari seberapa baik gaya kepemimpinan, kinerja karyawan akan berubah.

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara.

➤ **Motivasi Kerja**

¹ Menurut Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan tujuan tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang untuk bertindak dalam pencapaian tujuan tersebut. Adanya adalah hasil kinerja dari sejumlah faktor motivasi internal dan eksternal (Nitha & Sapar, 2022).

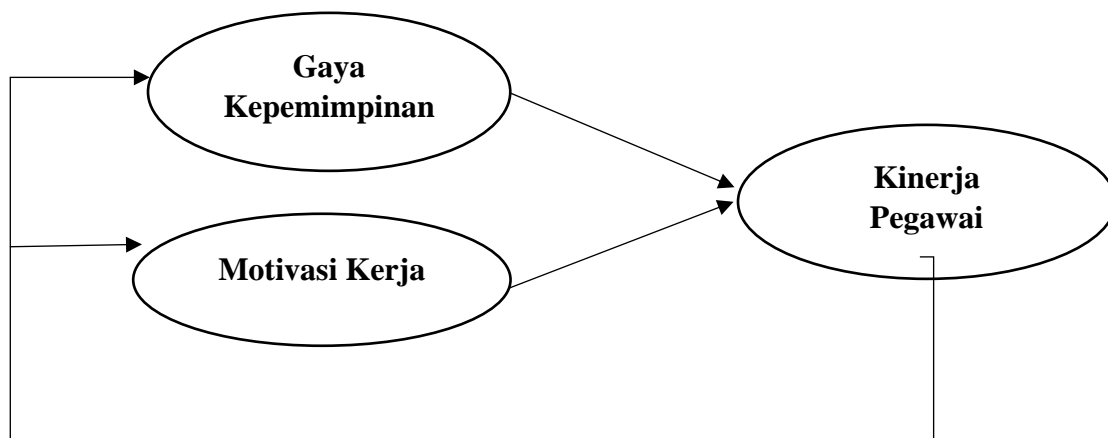
Berdasarkan definisi sebelumnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari diri manusia untuk mencapai tujuan apa pun yang diinginkan atau diinginkan (Alhudhori et al., 2019).

Sebuah penelitian (Nugroho, 2018) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

H2: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara.

➤ **Kerangka Pemikiran**

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian jenis ini adalah kuantitatif, meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan alat penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa metode kuantitatif dan statistik digunakan untuk menguji hipotesis. Fokus penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara, berjumlah 120 orang, sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan sebesar 10% sehingga menghasilkan sampel sebanyak 55 responden. Adapun sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan teknik sampling, sensus instrumen peneliti.

Sumber Dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari kuesioner berdasarkan model skala likert dengan pilihan 1-5 pilihan, dengan gradasi dari sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS), hal ini dilakukan dengan cara membagikan seperangkat pernyataan maupun pertanyaan yang ditujukan kepada responden secara langsung. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sementara itu, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui berbagai media perantara, seperti hasil penelitian, artikel, buku, dan berbagai publikasi dan instansi yang terkait. Pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan program IBM SPSS 23.

Operasionalisasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen ialah kinerja pegawai (Y).

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda yaitu uji parsial menganalisis pengaruh sebagian variabel independen atau bebas dari keseluruhan variabel dependen (terikat), dan uji

simultan menganalisis pengaruh keseluruhan variabel independen atau bebas dari keseluruhan variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	R Tabel	Cronbach's alpha	keterangan	
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	X1.1	0,601	0,2241	0,669	Valid	Reliabel
	X1.2	0,647	0,2241		Valid	
	X1.3	0,587	0,2241		Valid	
	X1.4	0,584	0,2241		Valid	
	X1.5	0,515	0,2241		Valid	
	X1.6	0,752	0,2241		Valid	
<i>Motivasi Kerja</i>	X2.1	0,553	0,2241	0,617	Valid	Reliabel
	X2.2	0,598	0,2241		Valid	
	X2.3	0,698	0,2241		Valid	
	X2.4	0,532	0,2241		Valid	
	X2.5	0,374	0,2241		Valid	
	X2.6	0,399	0,2241		Valid	
	X2.7	0,693	0,2241		Valid	
<i>Kinerja Pegawai</i>	Y1.1	0,346	0,2241	0,697	Valid	Reliabel
	Y1.2	0,671	0,2241		Valid	
	Y1.3	0,576	0,2241		Valid	
	Y1.4	0,571	0,2241		Valid	
	Y1.5	0,641	0,2241		Valid	
	Y1.6	0,541	0,2241		Valid	
	Y1.7	0,576	0,2241		Valid	
	Y1.8	0,571	0,2241		Valid	

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan tabel 1, semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table (0,2241). Untuk hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliable karena nilai keseluruhan cronbach' alpha adalah $>$ 0,60 dimana, menurut Sugiyono bahwa nilai cronbach' alpha dapat diterima jika $>$ 0,60 sehingga penelitian ini bisa digunakan dalam analisis selanjutnya.

B. Regresi Linear Berganda

a. Uji simultan (uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.289	2	102.644	23.326	.000 ^b
Residual	228.820	52	4.400		
Total	434.109	54			

Sumber: Output SPSS, 23

Nilai alpha = 0,05, df 1 = 2 dan df 2 = 52 sehingga di peroleh f tabel sebesar 3,175. Diketahui dari table hasil uji f di atas dimana nilai f hitung sebesar 23,326 $>$ nilai f table 3,175 dengan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah Kab Luwu Utara.

b. Uji Parsial (T)

Tabel 3 hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.452	3.212		3.876	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.534	.129	.501	4.134	.000
MOTIVASI KERJA	.270	.122	.268	2.208	.032

Sumber Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variable gaya kepemimpinan sebanyak $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,134 > t$ tabel $2,006$ yang berarti variable gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah Kab Luwu Utara. Sedangkan nilai signifikansi variable motivasi kerja sebanyak $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,208 > t$ tabel $2,006$ yang berarti variable motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah Kab Luwu Utara.

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,452 + 0,534X_1 + 0,270X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 12,452 dapat diartikan apabila semua variabel bebas (Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan) sama dengan nol atau konstan maka perilaku kinerja karyawan sebesar 12,452. Nilai konstanta 12,452 berarti berpengaruh positif.
- Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1 bernilai positif yaitu 0,534 menunjukkan apabila nilai gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,534.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai positif yaitu 0,270 menunjukkan apabila nilai motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270.

C. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.453	2.098

Sumber: Output, SPSS,23

8 Nilai R pada tabel di atas sebanyak 0,688 hal ini membuktikan bahwa sebenarnya ada hubungan yang kuat antara X1,X2 karena nilainya ada pada interval 0,60-0,799. Nilai adjusted R Square sebesar 0,025 artinya *Motivasi Kerja* dan *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh sebesar 0,453 artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 45,3% terhadap Kinerja Pegawai. Sisanya 54,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Uji Signifikansi Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dimana nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $(4,134) < (2,006)$ terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah Kab Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik, maka baik pula kinerja pegawai. Selama bertahun-tahun memimpin suatu kantor, banyak pelajaran yang dipelajari tentang cara mengatur aktivitas pekerjaan di kantor dengan baik, seperti mengotrol dan mengawasi pegawai dan membantu menyelesaikan kesalahan. Hal ini sesuai dengan teori atribusi dalam mempengaruhi Motivasi, gaya kepemimpinan dalam satuan Dinas Badan pengelola keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara pemimpin harus selalu menyesuaikan diri dengan situasi dan keadaan sehingga daya penggerak bersemangat dan aktif dalam bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan seluruh kekuatan untuk memastikan bahwa seorang pekerja berhasil. Gaya kepemimpinan memengaruhi pekerjaan pegawai untuk menyelesaikan tugas.

Cara seorang pemimpin memilih dan menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Bergantung pada perspektif atau pendekatan yang digunakan, standar yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik termasuk kepribadian, ketrampilan, bakat, sifat, atau kemampuan seseorang. Standar-standar ini akan sangat memengaruhi teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Akibatnya, cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi kantor dikenal sebagai kepemimpinan (Nuraeni, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wibowo, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya baik buruknya gaya kepemimpinan akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Uji Signifikansi Variabel Motivasi kerja dimana nilai signifikansinya sebesar $0,032 < 0,05$ dan Nilai t hitung $(2,208) < (2,006)$ terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi maka dapat diusahakan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan mulai dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Hal ini sesuai dengan teori atribusi dalam mempengaruhi Motivasi, gaya kepemimpinan dalam satuan Dinas Badan pengelola keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Utara seseorang Pemimpin harus selalu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi, sehingga daya penggerak bersemangat dan aktif dalam bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya agar suatu pekerja terlaksana dengan baik. (Nuraeni, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nugroho, 2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lebih banyak motivasi kerja, lebih baik kinerja karyawan.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik buruknya gaya kepemimpinan akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi Motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Implikasi

1. Pemimpin baiknya mengadakan pelatihan dan pengembangan secara teratur untuk karyawan agar mereka dapat memaksimalkan potensi mereka dan meningkatkan motivasi kerja mereka.
2. Pemimpin harus memahami dan menerapkan prinsip motivasi dengan benar.
3. Perusahaan harus meningkatkan fasilitas yang ada, seperti komunikasi, layanan kesehatan, kantin, dan kebersihan, untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

C. Saran

1. Inisiatif yang berfokus pada peningkatan aspek kemanusiaan, gaya kepemimpinan yang lebih baik, dan peningkatan motivasi dan kesetiaan pegawai akan terus meningkatkan kinerja pegawai.
2. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mempertimbangkan hal-hal seperti gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan kesetiaan. Namun, faktor-faktor seperti budaya organisasi, suasana kerja, kompensasi, pertimbangan, dan disiplin mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambahkan variable atau factor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
4. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan beberapa teori-teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- DINARWATI, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 18–24. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Nitha, N., & Sapar, S. (2022). Pengaruh Insentif, Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bara, Wara Utara Dan Mungkajang Kota Palopo. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 279. <https://doi.org/10.25273/capital.v6i1.13702>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Nuraeni, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Rozali, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Takeda Indonesia Oleh. *Jurnal Ekonomi*, 20.

S. Mendrofa, S., Waoma, S., & Firman Fau, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 118–134.

Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>

● **17% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	ekonomis.unbari.ac.id Internet	3%
2	123dok.com Internet	2%
3	adoc.pub Internet	1%
4	jom.umri.ac.id Internet	1%
5	studocu.com Internet	<1%
6	ejournal.unsrat.ac.id Internet	<1%
7	ejurnal-unespadang.ac.id Internet	<1%
8	polgan.ac.id Internet	<1%
9	dinastirev.org Internet	<1%

10	dosen.perbanas.id Internet	<1%
11	docplayer.info Internet	<1%
12	repository.mercubuana.ac.id Internet	<1%
13	slideshare.net Internet	<1%
14	core.ac.uk Internet	<1%
15	jbe-upiyptk.org Internet	<1%
16	mail.ejurnalunsam.id Internet	<1%