

Analysis Of Leadership Style And Motivation On Employee Performance At The Regional House Of Representatives (DPRD) Office Of Sorong City

Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Sorong

Ahmad Jamil ¹⁾; Febry Jein Andjar ²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sorong
Email: ¹⁾ jamilscout@gmail.com ; ²⁾ febryojaneth@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [30 September 2025]

Revised [02 November 2025]

Accepted [04 November 2025]

KEYWORDS

Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Sorong dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Sorong. Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kota Sorong dengan melibatkan sampel sebanyak 56 Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat terlihat dengan T-statistik sebesar $1,518 < 1,96$ dengan p-value sebesar $0,129 > 0,05$, serta original sample sebesar $0,301$. Begitupula dengan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dengan nilai T-statistik sebesar $1,626 < 1,96$, dengan p-value sebesar $0,104 > 0,05$, dan original sample sebesar $0,292$. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya meneliti dari sisi intrinsiknya tanpa melibatkan sisi ekstrinsiknya. Hasil penelitian ini dapat berguna pada Kantor DPRD Kota Sorong, Papua Barat Daya dalam implementasi gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi.

ABSTRACT

This Study aims to determine whether there is an influence of leadership style on employee performance at the Regional House of Representatives (DPRD) Office of Sorong City and to examine whether motivation affects employee performance at the same institution. The research was conducted at the DPRD Office of Sorong City involving a sample of 56 employees. This study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The results indicate that leadership style does not have a significant effect on employee performance. This finding is evidenced by a T-statistic value of $1.518 < 1.96$, a p-value of $0.129 > 0.05$, and an original sample coefficient of 0.301 . Similarly, motivation was also found to have no significant effect on employee performance, as shown by a T-statistic value of $1.626 < 1.96$, a p-value of $0.104 > 0.05$, and an original sample coefficient of 0.292 . The limitation of this research lies in the fact that it only examines intrinsic factors without including extrinsic aspects that may also influence employee performance. Nevertheless, the findings of this study can serve as valuable input for the DPRD Office of Sorong City, Papua Barat Daya, particularly in improving the implementation of effective leadership styles and motivational strategies within the organization.

PENDAHULUAN

Pemerintahan modern saat ini semakin menuntut pegawai untuk transparansi, akuntabilitas, dan meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Khoiriyah, 2021). Hasil kinerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi pilar utama bagi pencapaian tujuan organisasi (Asmawiah, 2024). Pada kantor lembaga legislatif di tingkat daerah, kinerja pegawai bukan sekadar menjalankan tugas administratif rutin, tetapi juga memastikan proses legislasi, penganggaran, dan pengawasan berjalan efektif serta mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang responsif terhadap masyarakat (Nugroho, 2024). Sehingga faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja akan sangat penting sekali untuk diperhatikan.

Organisasi akan sangat bergantung terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan baik (Islami, 2021). Kinerja pegawai sangat perlu untuk terus dievaluasi, karena dengan mengetahui kemampuan kerja pegawai, organisasi akan mengetahui pencapaian tujuan organisasinya (Hina, 2024). Kinerja pegawai dapat mencakup prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, serta produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan (Putri, 2024). Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif seperti kepemimpinan transformasional, partisipatif atau supportive dapat menciptakan lingkungan kerja yang

konduif bagi peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang berjudul *The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Bhagasasi Bekasi Regional Public Companies* (Hanafi, 2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan publik regional. Dalam penelitian lain yang berjudul *The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance* (Husain, 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja lewat motivasi dan lingkungan kerja.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja pegawai menjadi variabel kritis karena ketika semakin baik motivasi kerja pegawai akan berdampak pada kinerja yang baik, begitupula sebaliknya jika motivasi kerja pegawai tidak baik, maka akan berdampak pada kinerja yang berkurang (Wahyuni, 2023). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Siregar, 2023). Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan konsistensi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang berjudul *The Role of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance* (Fitriyah, 2024). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memegang peran vital dalam dorongan kinerja pegawai.

Pada instansi publik, terdapat karakteristik khusus yang membedakannya dari perusahaan swasta, antara lain regulasi yang lebih ketat, proses kerja yang melibatkan banyak stakeholder, orientasi pelayanan publik, serta birokrasi yang kompleks (Sasoko, 2023). Hal ini mengakibatkan bahwa model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja mungkin berbeda atau memiliki nuansa tersendiri dibandingkan organisasi swasta. Hal ini dapat terlihat terhadap penelitian pada lingkungan pemerintahan daerah yang berjudul *The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Which Is Moderate By Motivation At The Public Works Department Of Bandar Lampung City* (Jimad, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh, motivasi tidak selalu berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

DPRD Kota Sorong yang merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di Kota Sorong, Provinsi Papua Barat Daya menjalankan tiga fungsi utama yakni fungsi legislasi (pembentukan peraturan daerah), fungsi anggaran (pengaturan dan pengesahan APBD), serta fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kota Sorong yang merupakan daerah terpencil diwilayah Indonesia timur memiliki tantangan yang dihadapi pegawai sekretariat DPRD sangat kompleks. Keterbatasan sarana prasarana, tekanan politik lokal, kultur kerja yang khas, serta mobilitas pegawai yang mungkin berbeda dibandingkan daerah lain merupakan tantangan yang dihadapi oleh pegawai. Keterbatasan itu mengharuskan pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin serta bagaimana organisasi mampu memberikan motivasi yang baik kepada pegawai sehingga memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kajian empiris bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di kantor DPRD Kota Sorong sangat penting untuk dilakukan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Sementara itu, Yukl (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati hal-hal yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya secara efektif, serta memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara atau pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengontrol bawahannya (Thoaha, 2018). Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah manifestasi perilaku nyata seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota organisasi untuk mempengaruhi, mengarahkan, serta menginspirasi mereka agar bekerja dengan optimal.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan yang umumnya digunakan dalam memimpin suatu organisasi, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif. Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan di mana seluruh kekuasaan dan wewenang berada di tangan pemimpin secara mutlak. Dalam sistem ini, pengambilan keputusan dan kebijakan sepenuhnya ditetapkan oleh pemimpin tanpa melibatkan bawahan dalam memberikan saran,



ide, maupun pertimbangan. Gaya ini bersifat sentralistik dan menekankan kontrol penuh dari pimpinan terhadap bawahannya.

Berbeda dengan itu, kepemimpinan partisipatif menekankan pendekatan yang lebih persuasif dengan mendorong kerja sama yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin berupaya menumbuhkan loyalitas, rasa memiliki, dan partisipasi aktif dari bawahannya dalam proses organisasi. Dengan cara ini, hubungan kerja menjadi lebih terbuka dan inklusif, serta menciptakan suasana kerja yang saling menghargai.

Sementara itu, kepemimpinan delegatif adalah gaya di mana seorang pemimpin memberikan atau mendelegasikan wewenang kepada bawahannya secara lebih luas. Dalam sistem ini, bawahan memiliki kebebasan dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan serta menentukan kebijakan dalam pelaksanaan tugasnya. Pemimpin hanya berperan sebagai pengarah dan pengawas umum, sedangkan inisiatif lebih banyak diberikan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi dan kreativitasnya.

Selanjutnya, teori yang dikemukakan oleh Liden dan Maslyn (1998) menambahkan bahwa dalam praktik kepemimpinan terdapat empat indikator penting yang menentukan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahannya, yaitu loyalitas, empati, professional respect, dan kontribusi. Loyalitas diartikan sebagai bentuk kesetiaan dan dukungan yang diberikan antara pemimpin dan karyawan, yang tercermin dari saling mendukung tindakan dan karakter satu sama lain dalam berbagai situasi. Empati merupakan kemampuan pemimpin untuk memahami dan merasakan kondisi bawahannya, tidak hanya secara rasional tetapi juga secara emosional, dengan menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kebutuhan, kekhawatiran, dan aspirasi mereka.

Indikator berikutnya adalah professional respect, yaitu rasa hormat atau kekaguman terhadap pekerjaan dan pencapaian orang lain. Dalam konteks organisasi, rasa hormat ini muncul karena reputasi, kompetensi, dan prestasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau rekan kerja. Terakhir, kontribusi mengacu pada tingkat partisipasi dan keterlibatan individu dalam mencapai tujuan bersama antara pemimpin dan pegawai. Semakin tinggi kualitas kontribusi seseorang, semakin besar pula dedikasi dan pengorbanan yang diberikan demi kemajuan organisasi. Keempat indikator ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh otoritas formal, tetapi juga oleh kemampuan membangun hubungan interpersonal yang kuat dan saling menghargai antara pemimpin dan anggota tim.

Pada organisasi pemerintahan seperti Kantor DPRD Kota Sorong, kepemimpinan tidak hanya mengarah pada pencapaian target produktivitas, tetapi juga menyangkut aspek moralitas, etika pelayanan publik, serta keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Menurut Dwiyanto (2018), gaya kepemimpinan yang efektif di sektor publik adalah yang mampu menyeimbangkan antara orientasi pada tugas (*task-oriented*) dan orientasi pada manusia (*people-oriented*).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.” Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu untuk melakukan tindakan tertentu secara konsisten dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara Rivai dan Sagala (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland, terdapat tiga hal penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. 1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi) Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. 2) *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. 3) *Need for affiliation* (kebutuhan akan kelompok pertemanan/bersahabat) Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Dalam lingkungan birokrasi seperti Kantor DPRD Kota Sorong, motivasi kerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan pertemanan atau persahabatan) maupun faktor eksternal (seperti penghargaan, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan atasan). Motivasi kerja yang kuat akan berdampak positif terhadap

peningkatan kinerja individual maupun kolektif. Pegawai yang merasa dihargai, dilibatkan, dan diberi kesempatan berkembang akan menunjukkan loyalitas tinggi, semangat bekerja, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi DPRD Kota Sorong.

Kinerja

Kinerja (*performance*) secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa kinerja pegawai meliputi aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta perilaku kerja yang menunjukkan profesionalitas. Bernardin & Russell (2018) menambahkan bahwa kinerja mencakup *outcome* (hasil) dan *behavior* (perilaku kerja) yang relevan dengan tujuan organisasi.

Robbin (2007) menyampaikan terdapat empat hal penting dalam menilai kinerja pegawai yaitu: 1) Kualitas pekerjaan merujuk pada seberapa baik atau seberapa memuaskan pekerjaan yang dijalankan oleh individu dalam suatu organisasi. 2) Kuantitas pekerjaan merujuk pada jumlah tugas, aktivitas, atau volume kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. 3) Pengetahuan akan pekerjaan merujuk pada pemahaman dan keterampilan yang dimiliki oleh individu terkait dengan tugas, prosedur, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan atau peran yang diemban. 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan merujuk pada kewajiban dan komitmen individu terhadap tugas-tugas, tindakan, dan hasil kerja yang diemban dalam lingkungan kerja.

Pada organisasi publik, khususnya birokrasi pemerintahan seperti kantor DPRD, kinerja pegawai bukan hanya soal produktivitas administratif tetapi juga berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan, kuantitas pekerjaan sesuai dengan rencana, pengetahuan akan pekerjaan serta tanggungjawab pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada sektor publik perlu memasukkan dimensi pelayanan pelayanan seperti yang dimaksud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui instrumen kuesioner yang terstruktur serta analisis data dengan metode statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menguji sejauh mana satu variabel memengaruhi variabel lainnya. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diperlakukan sebagai variabel independen yang diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kota Sorong.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat DPRD Kota Sorong. Berdasarkan data administrasi tahun 2024, jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 56 orang. Dengan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka keseluruhan pegawai akan diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden.

Dalam penelitian ini digunakan pula analisis yang membantu dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan adalah uji *convergent validity*, uji *reliability*, dan uji hipotesis. Dalam menganalisis, penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Metode ini memiliki kemampuan dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel laten yang diukur melalui indikator yang teramati (Ghozali, 2015).

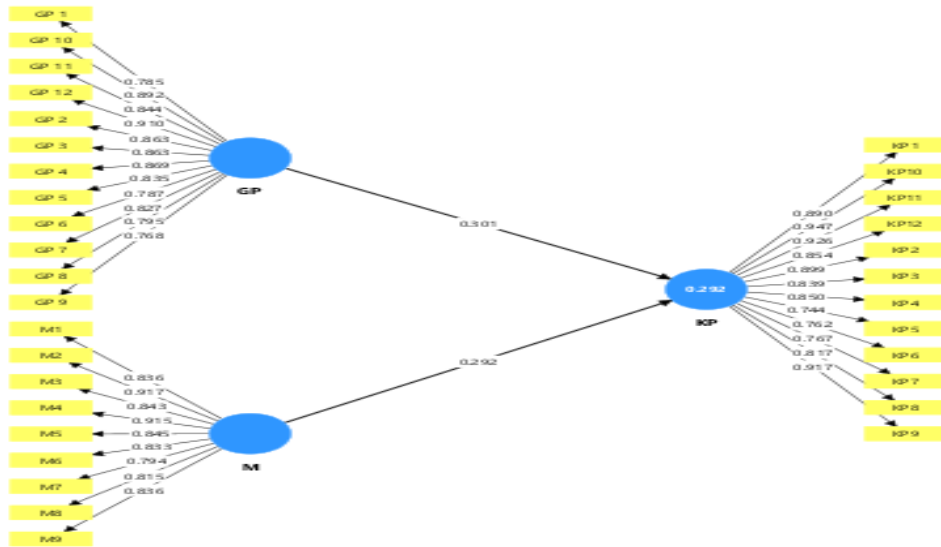
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Convergent Validity

Uji *convergent validity* digunakan untuk melihat indikator dalam pengukuran secara reflektif dari hasil antar *component score* yang destimasi oleh SmartPLS. Berikut hasil dari uji *convergent validity* yang menjelaskan korelasi antar variable dan antar indikator pada setiap variabelnya.

Gambar 1. Uji Convergent Validity



Nilai indikator dalam suatu ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70. Namun menurut (Ghozali, 2015), untuk penelitian tahap awal nilai dari hasil pengolahan *outer loadings* 0,50 sampai 0,60 dianggap sudah memadai sehingga dalam penelitian ini nilai dari hasil *outer loadings* sebagai batas yang digunakan ialah minimal 0,60. Pada gambar diatas dengan keterangan X1 sebagai variabel gaya kepemimpinan, X2 sebagai variabel motivasi, Y sebagai variabel kinerja pegawai, didapat nilai *outer loadings* sudah memenuhi syarat setidaknya > 0,070.

Uji Reliability

Pada uji *reliability* ini, nilai dilihat pada *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing konstruk. Kontruk yang reliabel atau yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika memiliki nilai *composite reliability* < 0,70 dan memiliki nilai *cronbach's alpha* < 0,60 (Ghozali, 2015). Berikut hasil uji *reliability* berdasarkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 1. Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite Reliability
GK	0.963	0.983
KP	0.968	0.988
M	0.952	0.969

Berdasarkan hasil pengolahan uji *reliability* dilihat pada nilai *composite reliability* nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y), telah memenuhi syarat dengan nilai < 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliable atau memenuhi kriteria reliabilitas.

Untuk hasil pengolahan uji *reliability* dilihat pada nilai *cronbach's alpha* variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y), telah memenuhi syarat dengan nilai < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat konsistensi jawaban responden memiliki reliabilitas yang baik pada setiap konstruknya.

Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis akan menunjukkan Tstatistik beserta dengan nilai P Values yang akan menjadi dasar penentuan apakah variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh dengan variabel dependen. Apabila Tstatistik berada pada rentang -1,96 – 1,96 dengan nilai signifikan (*two-tailed*) sebesar 0,05, maka hipotesis (Ha) akan ditolak dan menerima hipotesis nol (H₀). Berikut hasil pengolahan pada *path coefficient* yang dihasilkan Tstatistik dan nilai P Values.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T statistics (Io/STDEVI)	P values
GK →KP	0.301	0.332	0.198	1.518	0.129
M → KP	0.292	0.306	0.180	1.626	0.104

Pada tabel diatas. menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dalam Tstatistik $1,518 < 1,96$, dengan nilai signifikansi pada nilai Pvalues $0,129 > 0,05$ dengan original sample sebesar 0,301. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dalam Tstatistik $1,626 < 1,96$, dengan signifikansi pada nilai Pvalues $0,104 > 0,05$ dengan original sample sebesar 0,292. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai T-statistik yang lebih kecil dari 1,96 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Begitu pula, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,129 yang lebih besar dari 0,05 memperkuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai. Teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1985) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta teladan akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawainya, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak terjadi secara signifikan pada lingkungan Kantor DPRD Kota Sorong. Hal ini terjadi karena Dalam lingkungan kerja pemerintahan, termasuk DPRD, struktur organisasi bersifat formal dan hirarkis, dengan aturan kerja yang ketat dan prosedural. Hal ini membuat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai cenderung terbatas, karena ruang inovasi, improvisasi, dan fleksibilitas pegawai relatif kecil. Pegawai lebih bekerja berdasarkan peraturan dan prosedur daripada dorongan gaya kepemimpinan pimpinan langsungnya. Hal lain yang terjadi adalah, dalam organisasi sector public, banyak aspek yang ditentukan oleh regulasi dan system kerja tetap. Sehingga meskipun pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik, pengaruhnya terhadap produktivitas actual mungkin tertahan oleh system birokrasi.

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS), nilai T-Statistik digunakan untuk menguji apakah suatu variable independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable independent. Berdasarkan hasil penelitian, nilai T-Statistik sebesar 1,626 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-value sebesar 0,104 atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Ketidaksignifikanan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan faktor konseptual, seperti DPRD Kota Sorong, masih bersifat ekstrinsik, yakni lebih dipengaruhi oleh imbalan finansial, tunjangan, atau penghargaan luar diri. Jika pegawai belum memiliki dorongan intrinsik yang tinggi, maka motivasi yang ada belum mampu mendorong kinerja secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang melibatkan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T-statistik sebesar $1,518 < 1,96$ dengan p-value sebesar $0,129 > 0,05$, serta original sample sebesar 0,301. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun arah hubungan bersifat positif, namun pengaruh tersebut tidak



cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik sebesar $1,626 < 1,96$, dengan p-value sebesar $0,104 > 0,05$, dan original sample sebesar $0,292$, hasil ini juga menegaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun nilai original sample positif menandakan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, namun hubungan tersebut tidak cukup signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar melakukan evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan saat ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti motivasi yang ada belum mampu mendorong peningkatan produktivitas secara nyata. Disarankan memperkuat motivasi baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan DPRD kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiya., Kurniawan, I., Basri, S. K., (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jambura)*. Vol. 7 No. 1
- Bass, B. M. (1985). *Leadership: Good, Better, Best. Leadership and Performance Beyond Expectations*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management : an experiential approach*. McGraw-Hill.
- Dwiyanto, Agus. (2018). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Fitriyah, N., Sukasmono, T., Qomariyah, N., & Fawaid, M. (2024). The Role of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(5)
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Hanafi, A. A., & Arifin, A. L. (2025). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Bhagasasi Bekasi Regional Public Companies. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4)
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hina, B.J.R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1)
- Husain, F. R., & Sumartik, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1)
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*. Vol. 7 No. 1
- Khoiriah, N & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 10 No. 4
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1)
- Mangkunegara, A.A.P. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Nugroho, W., Sudarmanto, K., Soegiarto, S., & Arifin, Z. (2024). Optimalisasi Fungsi Pengawasan DPRD Terhadap Pembangunan Infrastruktur. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 7(3)
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., Anshori, M.I (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa
- Robbins Stephen P, (2007), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JOVANBEAUTY. *Jurnal Pijar*, 1(3)
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Toha. M. (2018). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3)
- Yulk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3)