



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
OGAN KOMERING ULU**

Oleh

**Dewi Sanjaya<sup>1</sup>, Yunita Sari<sup>2</sup>, Mardiah Kenamon<sup>3</sup>, Fifi Permata Sari<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Jln. Ki Ratu Penghulu Karang Sari (0735) 326122

e-mail: [fifiapermatasari@gmail.com](mailto:fifiapermatasari@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi cara pegawai menjalankan tugas-tugasnya. Dua faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi dan tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan publik. Kinerja yang baik akan memastikan bahwa masyarakat menerima pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat dalam hal administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, Akta Kelahiran, dan dokumen lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di instansi ini menjadi perhatian penting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menentukan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai. Dari sebanyak 83 orang pegawai diambil sebanyak 42 orang pegawai sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner berisi instrument pertanyaan berkaitan dengan variable penelitian, kemudian hasilnya ditabulasikan dan diolah menggunakan linkert table. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat sebesar 0,574 atau 57,4%, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Motivasi**

**PENDAHULUAN**

Dalam struktur administratif suatu daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki peran yang sangat vital dalam menyelenggarakan berbagai aspek administrasi kependudukan, selain itu juga memiliki tugas-tugas yang sangat spesifik dan berdampak langsung pada Masyarakat [3]. Dengan fungsi yang strategis ini, kinerja pegawai di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu menjadi sangat penting dalam memastikan berjalannya proses

administrasi dengan lancar, akurat, dan efisien. Kinerja pegawai dalam instansi ini mempengaruhi administrasi kependudukan yang merupakan basis data penting bagi negara. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja di instansi ini.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi cara pegawai menjalankan tugas-tugasnya. Dua



faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi dan tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut [2]. Kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan publik. Kinerja yang baik akan memastikan bahwa masyarakat menerima pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat dalam hal administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, Akta Kelahiran, dan dokumen lainnya, oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai di instansi ini menjadi perhatian penting.

Peran Kepemimpinan dalam organisasi pemerintah dan motivasi sebagai faktor utama dalam kinerja sangat dibutuhkan, apalagi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai [4]. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Dalam konteks instansi pemerintahan, pimpinan yang mampu mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan [7]. Motivasi ini merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa motivasi yang cukup, pegawai mungkin akan bekerja secara minimalis, tanpa berusaha memberikan yang terbaik. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk berkembang sangat mempengaruhi motivasi pegawai [6].

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan arah, inspirasi, dan dukungan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi [5]. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang kurang tepat atau tidak sesuai dengan karakteristik pegawai dan konteks kerja dapat menghambat kinerja dan mengurangi motivasi pegawai [8]. Di sisi lain, dibutuhkan juga

tingkat motivasi tinggi yang dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal [1]. Meskipun pentingnya peran gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai telah diakui secara luas dalam berbagai konteks organisasi, namun masih terdapat kekurangan penelitian yang khusus mengeksplorasi pengaruh kedua faktor ini dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur tersebut dengan menyelidiki secara lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu dan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu, diharapkan dapat ditemukan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh lembaga ini kepada masyarakat.

Kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anggota timnya serta pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin [8]. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan [9]. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan



.....

sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Motivasi adalah sebagai proses internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu [10]. Mereka menekankan pentingnya pengaturan tujuan (goal setting) dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja individu yang cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi ketika mereka menetapkan tujuan-tujuan. Motivasi juga dipandang sebagai hasil dari proses pengaturan tujuan yang efektif, yang melibatkan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang tepat, dan keterlibatan aktif individu dalam pencapaian tujuan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi [11]. Kinerja pegawai yang baik tentunya diharapkan oleh setiap instansi. Semakin banyak pegawai yang memperoleh kinerja dengan baik, maka akan berdampak pada tingkat produktivitas instansi. Keberhasilan pegawai dapat dilihat melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian ini mengambil lokus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu, dimana memiliki kewenangan atas pelayanan administrasi kependudukan di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dalam beberapa tahun terakhir, keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu menjadi fokus perhatian. Salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Dinas ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. Gaya

kepemimpinan dan motivasi yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, membimbing, dan memberikan arah yang jelas, dapat menjadi kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Di sisi lain, tingkat disiplin pegawai berkontribusi terhadap pelayanan yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Dinamika pelayanan publik yang terus berubah dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, membuat gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas ini. Dengan memahami secara lebih mendalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta meningkatkan kepuasan masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu, para pegawai, dan pihak-pihak terkait dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan efisiensi operasional lembaga kependudukan di tingkat kabupaten.

Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat dengan lokasi penelitian yang berada di tempat lain dengan indikasi memengaruhi motivasi karyawan, misalnya gaya kepemimpinan Pemimpin otokratis yang mengandalkan motivasi ekstrinsik. Dan dinas pencatatan sipil kabupaten ogan komering Ulu selalu mengedepankan pemimpin transformasional yang sering memanfaatkan motivasi intrinsik



dengan menginspirasi visi bersama seluruh karyawan yang ada.

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Hakikat gaya kepemimpinan mengacu pada karakteristik, perilaku, dan pola interaksi yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim atau organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan sering kali tercermin dalam karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti kepribadian, sikap, nilai-nilai, dan kepercayaan. Pemimpin dengan gaya yang efektif seringkali memiliki kepercayaan diri, empati, integritas, dan kemampuan komunikasi yang baik.

Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [7]. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan [6].

### Motivasi

Hakikat motivasi adalah pemahaman tentang apa yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan kekuatan internal yang memengaruhi perilaku seseorang, memicu dorongan untuk mencapai kebutuhan, tujuan, atau keinginan tertentu.

Seorang pemimpin yang baik harus paham akan konsep motivasi secara menyeluruh demi terciptanya lingkungan kerja yang memotivasi di dalam sebuah organisasi.

Teori motivasi Maslow dapat menunjang seorang pemimpin untuk menetapkan strategi yang tepat untuk memotivasi bawahan. Dengan pemahaman tentang teori Maslow, pemimpin dapat mengatasi dampak dari perbedaan motivasi setiap individu bawahan. Pemimpin akan memacu bawahan agar termotivasi yang mana akan mendorong pencapaian kinerja yang baik. Apabila kinerja bawahan baik, maka tujuan dari organisasi akan tercapai. Maslow's Hierarchy of Needs Theory dapat dijadikan sebagai teori dasar yang relevan untuk dapat menentukan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini Maslow's Hierarchy of Needs Theory sangat relevan dengan variabel motivasi. Teori tersebut dipandang sesuai dan mampu mengukur kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.

### Kinerja Pegawai

Hakikat kinerja pegawai adalah penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam memotivasi, mengelola, dan mengembangkan potensi pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, serta mengacu pada sifat intrinsik dari hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja [5].

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi [11]. Kinerja pegawai yang baik tentunya diharapkan oleh setiap instansi. Semakin banyak pegawai yang memperoleh kinerja dengan baik, maka akan berdampak pada tingkat produktivitas instansi. Keberhasilan pegawai dapat dilihat melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup



organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

#### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan penarikan contoh acak sederhana (simple random sampling). Dari sebanyak 83 orang pegawai diambil sebanyak 42 orang pegawai sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner berisi instrument pertanyaan berkaitan dengan variable penelitian, kemudian hasilnya ditabulasikan dan diolah menggunakan linkert table. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kancapil OKU, menggunakan analisis regresi dengan persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub> , b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

e = error

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji hipotesisnya adalah nilai t, maka dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

-Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas ≤ taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. ≤ α 0,05)

-Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. > α 0,05)

##### 2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan keseluruhan. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau

ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

-Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung ≤ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. ≤ α 0,05)

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari hasil analisis diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,574%. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung (3.415) > t table (2,05183) dan motivasi sebesar 2,230 > 2,05183) maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, Berdasarkan F hitung > F table yaitu sebesar 18.227 > 3,35 maka dapat di simpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Selanjutnya berdasarkan analisis koefisien determinasi dilihat dari Rsquare 0,574. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan



motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 57,4%. Sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.

Gaya kepemimpinan juga bisa menjadi hal penting dalam pencapaian kinerja pegawai, Motivasi pada hakikatnya dapat sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya. Jika kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Seorang pegawai yang memiliki Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari kerja kerasnya, Kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang ditunjukkan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan ini terbentuk apabila seorang pegawai yang memiliki keinginan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Gaya kepemimpinan ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena dengan memiliki kemampuan ini mencerminkan kualitas dari diri seseorang, mendorong seseorang untuk motivasi kerja dan lebih di hargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan teori [11] yang menyatakan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Dengan demikian secara teoritis dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk dukungan memberikan manfaat untuk kelangsungan organisasi [9]. Motivasi pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi mendorong semangat kerja Karena berawal dari lengkapnya motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian secara teoritis dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [12] dimana pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu
3. Secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu
4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah sebesar 0,574 atau 57,4% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.

### Saran

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dengan demikian kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu perlu meningkatkan kemampuan intelektual, dengan mengikuti kegiatan kantor atau pelatihan dalam



- meningkatkan kemampuan mengoperasikan komputer.
2. Motivasi berpengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dengan demikian kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu perlu memperhatikan motivasi pegawai dengan memberikan perhatian dan lain-lain.
  3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa dengan menambah referensi, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada kantor dinas lainnya.
- [8] Jaya, A., et al. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Semarang: Unnes Press.
  - [9] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
  - [10] Thompson, S. K. (2012). Sampling. New York: Wiley.
  - [11] Wahyudi, et al. (2022). Kajian tentang Kepemimpinan dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
  - [12] Wulandari, R., et al. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jakarta: Salemba Empat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Rineka Cipta.
- [2] Afiat, R. (2023). Motivasi dalam Dunia Kerja. Surabaya: Trisakti Media.
- [3] Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. (2024). Rencana Strategi Tahun 2021-2026 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- [4] Endra, Y. (2021). Produktivitas dan Motivasi Kerja. Malang: Bayu Media.
- [5] Fauzia, R. (2019). Teori Motivasi dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hidayat, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN