

Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah

Vol 6 No 2 Tahun 2024, p 236-245

Article

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

Ridwan Hermawan¹, Nur Aini Mayasiana², Ivana Septia Maharani³

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember, Indonesia

* Correspondence Author: ridwanhrm460@gmail.com

Abstract: *Leadership is an effective and powerful thing that not only provides benefits to the other people it leads, but it is also very beneficial for the individuals who apply it. Motivation is a psychological process which means asking for direction, direction and establishing a voluntary action that always leads to a certain goal. This research aims to find out whether leadership style partially influences performance, finds out whether work motivation partially influences performance, analyzes the influence Leadership style and work motivation simultaneously affect performance. The results of hypothesis testing show that leadership style has a significant influence on performance, and work motivation has a significant influence on performance. Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant influence on employee performance in Tempurejo sub-district, Jember district.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Survey Method.*

Abstrak: Kepemimpinan adalah hal yang efektif dan kuat yang tidak hanya memberikan manfaat bagi yang dipimpinnya, tetapi juga sangat bermanfaat bagi individu yang menerapkannya. yang menerapkannya. Motivasi adalah proses psikologis yang berarti meminta pengarahan, arah dan menetapkan suatu tindakan sukarela yang selalu mengarah pada suatu tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial kinerja, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Metode Survei.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY SA) License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah ISSN 2686-2271

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muara Bungo

Jl. Diponegoro No. 27, Muara Bungo-Jambi, (0747) 323310

PENDAHULUAN

Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, efektivitas kerja sangatlah diperlukan. Karena dengan demikian, maka para pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan beberapa masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya dalam pekerjaannya. Dan sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja, maka pegawai dapat dengan mudah menyerah bila mendapat kesulitan dalam melaksanakan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi (Maksum & Muchlasin, 2023). Hal tersebut disebabkan karena kinerja dari pegawai yang kurang maksimal salah satunya disebabkan kurangnya motivasi kerja. (Audina & Aswan, 2023).

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang efektif dan kuat yang tidak hanya memberikan manfaat bagi orang lain yang dipimpinnnya, namun ini juga sangat bermanfaat bagi individu yang menerapkannya. Bukan hanya itu, kepemimpinan juga dapat di artikan sebagai suatu seni yang dapat membentuk individu yang kuat serta tangguh untuk memberikan motivasi kepada kelompok orang yang mau bertindak serta bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama (Maksum & Muchlasin, 2023)

Motivasi merupakan kata yang diambil dari istilah latin yang artinya pindah. Dalam konteks saat ini motivasi merupakan sebuah proses psikologis yang berarti memint mengarahkan, arahan dan menetapkan suatu tindakan sukarela yang selalu mengarah pada tujuan tertentu. Selain itu motivasi juga dapat didefinisikan sebagai salah satu bentuk kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi memiliki empat pola yakni motivasi prestasi (achievement motivation), motivasi afiliasi (affiliation motivation), dan motivasi kompetensi (competense motivation) Kreikhner dalam Taruh (2020:10).

Kinerja merupakan sebuah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya, seperti standart hasil kerja, target kerja dan sasaran dari kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepkati bersama. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan dan jasa yang diberikan oleh seseorang yang sudah melakukan pekerjaannya (Audina & Aswan, 2023). Upaya dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, sebab kinerja pegawai bukan merupakan konsep yang dapat berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada beberapa variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya (Audina & Aswan, 2023).

Kinerja karyawan dapat dinilai menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dari karyawan tersebut dapat digunkn oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana tujuan dari perusahaan tersebut tercapai serta apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Diniyah, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang dicapai oleh seotang karyawan dalam melakukan tugasnya berdasarkan dengan taanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dan interaksi antara kemampuan dengan motivasi yang dapat dipengaruhi oleh pejabat atau pemerintah (Raut, 2019).

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2022 Kecamatan Tempurejo kinerja perangkat pemerintah Kecamatan Tempurejo Kabupten Jember sudah sangat baik, namun waktu penulis melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa masyarakat tempurejo, msih ada dari mereka yang memandang bahwsanya kinerja dari pegawai kecamatan ini masih perlu dibenahi, dimana dalam mencapai target program kerja/kegiatan yang telah direncanakan masih mengalami masalah atau kendala yang harus mendapatkan perhatian khusus diantaranya (Bonawitz, 2020): kepemimpinan kepala perangkat kecamatan dalam mengerjakan pekerjaannya masing sering ditunda-tunda, pekerjaan yang selesai tepat waktu hanya pekerjaan yang dianggap urgent saja dll (D'Souza, 2023).

Beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian yang sama berfokus pada gaya

kepemimpinan. Ada juga beberapa penelitian yang fokus penelitiannya hanya terbatas berkaitan dengan motivasi kerja saja (AlNuaimi, 2022). Oleh sebab itu, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui tentang kinerja pegawai di Kecamatan Tempurejo yang mendapatkan nilai kurang baik dimata masyarakat setempat, serta mengetahui apa saja yang mempengaruhi mereka mengenai kinerjanya di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember (AlNuaimi, 2021). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai, apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

(Tun, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau gaya yang dirancang yang pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong kinerja dari seorang karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin itu sangatlah berbeda-beda karena setiap pemimpin memiliki karakteristik, perilaku dan gaya memimpin yang berbeda dari yang lain, pemimpin yang efektif ini juga dapat myakinkan bawahannya sehingga terpengaruh oleh pimpinan guna untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi yang telah disepakat (Piwowar-Sulej, 2023).

Motivasi Kerja

(Suswati Endang, 2022:14) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk menjalankan pekerjaan yang penting bagi suatu perusahaan atau instansi karena hal tersebut akan menentukan tinggi rendahnya suatu kinerja dari seorang pegawai, dengan adanya motivasi dari para karyawan sebagai bentuk dari kerjasama dengan suatu perusahaan maka dari itu tujuan perusahaan akan dengan mudah dicapai begitupun sebaliknya, apabila motivasi dari seorang karyawan rendah untuk bekerja sama dengan organisasi atau instansi maka tujuan dari perusahaan tersebut susah untuk tercapai (Afsar, 2020).

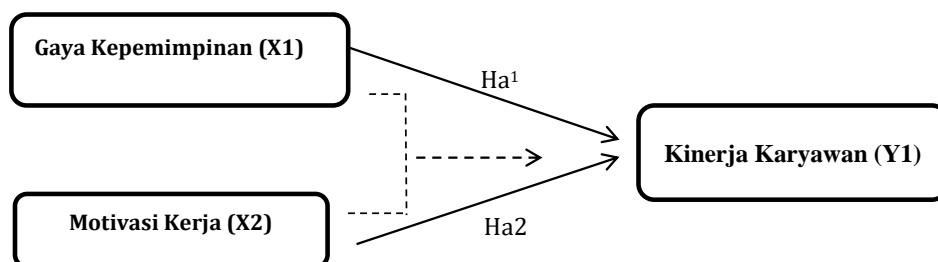
Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari seorang pegawai serta dapat dijadikan bahan untuk kerjasama dengan perusahaan dengan tujuan tercapainya suatu misi dari perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai

(Wahyuni, Wayan, 2021:18) mengatakan bahwa definisi kinerja pegawai yaitu sesuatu hal untuk mendapatkan pengembangan dari organisasi secara efektif dan efisien, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam suatu instansi atau organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin itu sangatlah berbeda-beda karena setiap pemimpin memiliki karakteristik, perilaku dan gaya memimpin yang berbeda dari yang lain, pemimpin yang efektif ini juga dapat myakinkan bawahannya sehingga terpengaruh oleh pimpinan guna untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi yang telah disepakati (Ravina-Ripoll, 2023).

Gambar 1. Kerangka Konseptual Secara Parsial dan Simultan



Keterangan : Berpengaruh secara parsial
: Berpengaruh secara simultan

Berdasarkan dari kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Ho1: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Ho2: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Ho3: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember sebanyak 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan untuk unsur atau anggota dari populasi sebagai sampel penelitian (Akbari, 2021; Decuyper, 2020). Selanjutnya sampel diambil dari seluruh pegawai/karyawan di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember sejumlah 30 orang (responden).

JENIS DATA

Data merupakan hasil pencatatan baik berupa fakta ataupun angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

a. Sumber Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang diberikan langsung oleh pengumpul data. Data ini diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan, seperti hasil wawancara maupun kuesioner (F. Zhao, 2020). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung darilokasi penelitian yaitu para staf atau karyawan di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diolah serta disajikan baik oleh pihak pengumpulan data. (Su, 2020) Data sekunder ini berasal dari sumber internal yang dihasilkan melalui data-data terkait kinerja yang dimiliki Karyawan Kecamatan Tempurejo serta yang bersifat eksternal diperoleh dari sumber luar organisasi yang dipublish dan juga jurnal, buku dan internet.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data terbagi dari beberapa macam, yakni:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara hanya digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dengan tujuan untuk mendapatkan permasalahan yang akan diteliti, serta apabila peneliti ingin mendapatkan hal-hal dari seorang responden yang lebih mendalam serta jumlah respondennya sedikit.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur atau tidak terstruktur serta bisa dilakukan secara face to face ataupun menggunakan telepon.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan salah teknik pengumpulan data yang bisa dilakukan melalui cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab pertanyaan.

ANALISIS DATA

a. Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan Pearson Correlation dengan bantuan program SPSS 20.0.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan konsistensi atau bis disebut juga kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhdap seseorang yang sama, serta diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dicoba berkali-kali kepada subjek yang sama namun hasil yang didapatkan tetap sama atau reltif sama (Fu, 2022).

c. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Hu, 2023).

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model tegresi ini yang baik yakni yng tidak terjadi adanya korelasi antar variabel independen. Nilai yang dapat menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yakni nilai dari tolerance > 0,10sedangkan variance inflation factor (VIF) <10.

e. Uji Heteroskedastis

Uji heteroskedastis ini memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah didalam model ini terjadi ketidaksamaan antar variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan baik apabila homokedastistas atau bisa dikatakan juga tidak terjadi gejala-gejala heteroskedastis.

f. Uji t

Uji t atau uji pasial yakni uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Penelitian ini menggunakan program SPSS dengan versi 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besar dari df (degree of freedom) dapat dihitung $30-2 = 28$. Dengan $df = 28$ ini dan traf signifikan 95% atau alpha 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,374$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka dari itu butir dari suatu pernyataan valid. Perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ disajikan pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemmpinan (X1)	P1	0,629	0,374	Valid
	P2	0381	0,374	Valid
	P3	0,439	0,374	Valid
	P4	0,393	0,374	Valid
	P5	0,624	0,374	Valid
	P6	0,471	0,374	Valid
	P7	0,389	0,374	Valid
Motivasi Kerja (X2)	P1	0,599	0,374	Valid
	P2	0,661	0,374	Valid
	P3	0,591	0,374	Valid
	P44	0,648	0,374	Valid
	P5	0,725	0,374	Valid
	P6	0,497	0,374	Valid
	P7	0,413	0,374	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	P1	0,377	0,374	Valid
	P2	0,417	0,374	Valid

P3	0,605	0,374	Valid
P4	0,505	0,374	Valid
P5	0,455	0,374	Valid
P6	0,431	0,374	Valid
P7	0,376	0,374	Valid

Sumber: Data Validitas Gaya Kepemimpinan X1

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai dari rhitung > rtabel. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dari uji validitas serta dinyatakan valid (Ahmad, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang diperoleh dari indikator pernyataan. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila masing-masing dari pernyataan dijawab oleh responden secara konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur melalui perhitungan SPSS dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha >0,6. Hasil dari uji reliabilitas dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,694	Reliabel.
Motivasi Kerja	0,213	Reliabel.
Kinerja Pegawai	0,213	Reliabel.

Berdasarkan Tabel 2 bisa diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dari pernyataan yang dipakai dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	31,520	7,274		4,334	,000
1	Gaya Kepemimpinan	,078	,163	-,090	-,475	,639
	Motivasi kerja	,090	,155	,110	,580	,567

Variabel Dependen: kinerja karyawan

Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi: $Y = 31,520 + 0,078GK + 0,090MK$

Uji Multikolinieritas

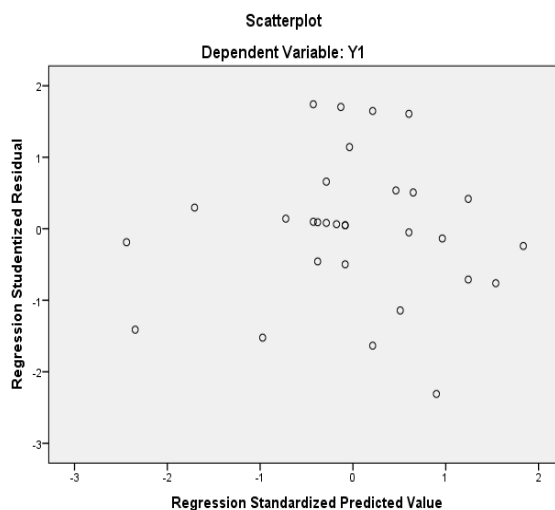
Tabel 3 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	1,000	1,000
	X2	1,000	1,000

Uji Multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ada korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas ini bisa terjadi diketahui dari nilai tolerance >0,1 atau VIF <10, maka dari itu dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas. Pada penelitian kali ini, nilai tolerance pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1.000 >0,1 serta nilai pada VIF 1.000 <10 begitupun nilai dari tolerance variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 1.000 > 0,1 dan

nili dari VIF yaitu $1.000 < 10$. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa model persamaan regresi penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 1

Pengujian heteroskedasitas pada kali ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan antara varian variabel residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Shafi, 2020). Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik diatas menyebar diatas dan dibawah sekitarangka 0, hal ini dapat diindikasikan tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi, maka dari itu layak dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Fang, 2019).

Uji t

a. Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,520	7,274		4,334	,000
	X1	-,078	,163	-,090	,775	,639
	X22	,090	,155	,110	,580	,567

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0,775 \geq 0,639$ hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Le, 2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0,580 \geq 0,567$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Setelah melakukan analisa data, maka tahap selanjutnya yaitu membahas hasil dari analisa dri data tersebut (Bagheri, 2022). Pembahasan merupakan salah satu cara yang dilakukan peneliti untuk memberikan opini atau pandangan secara teoritis terhadap hasil penelitian yang dihasilkan. Selain itu pembahasan juga dilakukan dengan tujuan untuk membandingkan jawaban yang didapatkan dari responden dengan kesesuaian dari teori yang digunakan item-item pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada responden dalam bentuk kuesioner.

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo menunjukkan status hipotesis jika r hitung $>$ r tabel ini menunjukkan bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak serta Hipotesis Kerja (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo terbukti dan teruji secara empiris (Gui, 2022).

Selanjutnya karena H_a tersebut dideduksikan dari teori dalam hal tersebut yaitu (Tun, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau gaya yang dirancang yang pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong kinerja dari seorang karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal (H. Zhao, 2023). Maka dari itu penelitian ini berhasil memverifikasi kebenaran teori di atas di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Uraian di atas menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember ternyata memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan berhasil meningkatkan kinerja dari seorang pegawai yang memiliki arti upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember dapat menggunakan instrumen atau alat yaitu Gaya Kepemimpinan (Abbas, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melalui tahap analisa data, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis dari uji statistik korelasi uji t H_a diterima, hal ini diartikan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo.
- b. Selain itu nilai t tabel dengan jumlah sampel 30 orang dengan taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan 99% pada t tabel sebesar 0,639 maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0,775 \geq 0,639$ hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0,580 \geq 0,567$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan analisis data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Dapat diartikan bahwasanya teori yang digunakan pada penelitian ini berlaku di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Saran

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dengan judul penelitian yang sama, serta bisa bermanfaat untuk Kantor Kecamatan Tempurejo sehingga dapat memperkuat Gaya Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2022). Positive leadership psychology: Authentic and servant leadership in higher education in Pakistan. *Current Psychology*, 41(9), 5859–5871. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01051-1>
- Afsar, B. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Ahmad, S. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(4), 531–547. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0024>
- Akbari, M. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>

- AlNuaimi, B. K. (2021). Unpacking the role of innovation capability: Exploring the impact of leadership style on green procurement via a natural resource-based perspective. *Journal of Business Research*, 134, 78–88. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.026>
- AlNuaimi, B. K. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>
- Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 1–23.
- Bagheri, A. (2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 60(4), 805–827. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1737094>
- Bonawitz, K. (2020). Champions in context: Which attributes matter for change efforts in healthcare? *Implementation Science*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s13012-020-01024-9>
- Decuyper, A. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69–95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
- D'Souza, G. S. (2023). Emotional exhaustion, emotional intelligence and task performance of employees in educational institutions during COVID 19 global pandemic: a moderated-mediation model. *Personnel Review*, 52(3), 539–572. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0215>
- Fang, Y. C. (2019). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behaviors: The mediation of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01803>
- Fu, Q. (2022). An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084519>
- Gui, L. (2022). Determinants of radical and incremental innovation: the influence of transformational leadership, knowledge sharing and knowledge-centered culture. *European Journal of Innovation Management*, 25(5), 1221–1241. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2020-0478>
- Hu, X. (2023). Relationship between Green Leaders' Emotional Intelligence and Employees' Green Behavior: A PLS-SEM Approach. *Behavioral Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/bs13010025>
- Le, P. B. (2023). Determinants of frugal innovation for firms in emerging markets: the roles of leadership, knowledge sharing and collaborative culture. *International Journal of Emerging Markets*, 18(9), 3334–3353. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-02-2021-0258>
- Maksum, M. J. F. S., & Muchlasin, M. A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa dan Efektivitas Pelayanan Pemerintah Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Management and Education Journal*, 1(2), 79–86.
- Piwowar-Sulej, K. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 382. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Raut, R. D. (2019). Linking big data analytics and operational sustainability practices for sustainable business management. *Journal of Cleaner Production*, 224, 10–24. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.181>
- Ravina-Ripoll, R. (2023). Mapping intrapreneurship through the dimensions of happiness at work and internal communication. *Corporate Communications*, 28(2), 230–248. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-03-2022-0037>
- Shafi, M. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Su, W. (2020). How does servant leadership influence employees' service innovative behavior?

The roles of intrinsic motivation and identification with the leader. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 571–586. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2019-0335>

Tun, H. (2016). *Kinerja Pegawai*. Deepublish.

Zhao, F. (2020). Caring for the caregiver during COVID-19 outbreak: Does inclusive leadership improve psychological safety and curb psychological distress? A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 110. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103725>

Zhao, H. (2023). Socially Responsible Human Resource Management and Employee Moral Voice: Based on the Self-determination Theory. *Journal of Business Ethics*, 183(3), 929–946. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05082-5>