

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPMP PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Sarafudin¹, Nasrullah Dali², Muh. Nur³

^{1,3} Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: araronilpmp@gmail.com, nasrullah.dali@uho.ac.id, muh.nur363@gmail.com

ABSTRAK

Tantangan utama yang dihadapi berbagai organisasi dalam era global adalah keterbatasan tersedianya para pimpinan organisasi yang handal dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu pemimpin yang handal mengelola sumber daya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Sampel responden dalam penelitian ini melalui teknik sensus yaitu seluruh pegawai negeri pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 86 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan gaya kepemimpinan demokratis dan adanya peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan. (2) Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kontribusi yang lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan. (3) Motivasi kerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan.

Kata kunci:

gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, kinerja pegawai

Keywords:

democratic leadership style, work motivation, employee performance

The main challenge faced by various organizations in the global era is the limited availability of reliable organizational leaders in carrying out management functions, namely reliable leaders who manage organizational resources. This study aims to find out and analyze the influence of democratic leadership style and work motivation on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Education Quality Assurance Center. The sample of respondents in this study was through a census technique, namely all civil servants at the Southeast Sulawesi Provincial Education Quality Assurance Center totaling 86 people. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Democratic leadership style and employee work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Education Quality Assurance Center. This means that with a democratic leadership style and an increase in employee work motivation, it will improve performance at the Education Quality Assurance Center. (2) The democratic leadership style partially did not have a significant effect on the performance of employees at the Southeast Sulawesi Provincial Education Quality Assurance Center. This means that the democratic leadership style has a weak contribution to improving the performance of employees of the Education Quality Assurance Center. (3) Employee work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Southeast Sulawesi Provincial Education Quality Assurance Center. This means that an

increase in work motivation that is getting better will improve employee performance at the Education Quality Assurance Center.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).
This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

PENDAHULUAN

Tantangan utama yang dihadapi berbagai organisasi dalam era global adalah keterbatasan tersedianya para pimpinan organisasi yang handal dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu pemimpin yang handal mengelola sumber daya organisasi. Keandalan yang dituntut dari para pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen antara lain adalah memberikan inspirasi dan arah dari perencanaan organisasi, mengilhami rancangan (*desain*) organisasi memberikan motivasi para anggota organisasi, dan mendorong dilaksanakannya pengendalian aktivitas-aktivitas organisasi (HASANAH et al., 2017).

Dalam buku berjudul manajemen kinerja, kinerja suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja, kepuasan kerja. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pegawai, bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pegawainya sangatlah berpengaruh dalam kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Faktor-faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan gaya kepemimpinan. Morgan et al, Marwansyah dan Mukaram pada tahun 2002, dalam Hasnawati pada tahun 2021 mengemukakan bahwa untuk menggerakkan dan mengendalikan secara individu maupun kelompok dalam pencapaian sasaran dan tujuan maka diperlukan motivasi sebagai pendorong peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sebagaimana yang menjadi tanggungjawab (Sapiri & Ruslan, 2021a).

Tugas seorang pimpinan adalah mengupayakan agar organisasinya berfungsi secara efektif dan efisien. Untuk melakukan hal tersebut, pimpinan perlu memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan agar bawahan bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Djunaedi & Gunawan, 2018). Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan Setiana (2019:160), motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengerahkan, berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya" (Sakban et al., 2019).

Apabila pegawai sudah memiliki motivasi untuk mencapai tujuan maka secara alamiah akan meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai juga akan meningkatkan kinerja organisasi, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai dapat juga meningkatkan kinerja individu, kelompok/tim, dan organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang telah ditentukan pada ekspektasi dialog kinerja awal diantaranya standar, target, atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan kompetitif sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan ketentuan Pasal 61 ayat (1) peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggungjawab pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi. Pengelolaan kinerja Pegawai juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja secara lebih optimal dengan memaksimalkan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan sehingga pada akhirnya hasil pengelolaan kinerja pegawai tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang tepat. Salah satu instansi pemerintah yang telah menjalankan peraturan tersebut adalah Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara adalah instansi pemerintah, Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah yang mempunyai tugas melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan masyarakat di Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan pengelolaan kinerja pegawai diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022.

Sebagai organisasi yang memiliki tugas dan fungsi yang luas, diperlukan seorang pemimpin demokratis yang mampu menggerakkan dan mengendalikan, memberikan, inspirasi, dorongan, dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga dengan mudah melakukan manajemen kontrol terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi dan berkinerja baik melalui peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai, penguatan peran pimpinan dan penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai, antar-pegawai, dan antar pegawai dengan pemangku kepentingan yang berorientasi pada pengembangan kinerja pegawai, pemenuhan ekspektasi kinerja pegawai, dialog kinerja yang intens antara pimpinan dan pegawai, pencapaian kinerja organisasi, hasil kerja dan perilaku kerja. Berikut hasil evaluasi kinerja BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023.

Tabel 1. Capaian kinerja individu pegawai dan organisasi satuan kerja BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara

Satker	Capaian Kinerja		Organisasi
	Individu Pegawai		
BPMP Prov. Sultra	Baik	Sangat Baik	Diatas Ekspektasi
	58	28	

Data: BPMP Sultra_ 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2024 berjumlah 86 orang pegawai. Dimana hasil evaluasi kinerja (hasil kerja + Prilaku kerja) ditahun 2023 menghasilkan 58 orang pegawai dengan capaian predikat baik, ini berarti bahwa 60 pegawai mendapatkan nilai capaian sasaran kerja minimal sesuai ekspektasi dan/atau salah satu sasaran kinerja (hasil kerja dan/atau perilaku kerja) sesuai ekspektasi dan sasaran lainnya diatas ekspektasi. Selain itu juga ada 28 orang pegawai mendapatkan capaian predikat Sangat Baik, ini berarti 28 pegawai mendapatkan nilai capaian masing-masing sasaran kinerja (hasil kerja dan perilaku kerja) diatas ekspektasi. Berdasarkan hasil capaian pegawai dalam mencapai sasaran tujuan organisasi, maka capaian kinerja organisasi menghasilkan predikat diatas ekspektasi yang berarti bahwa terdapat upaya perubahan proses atau inovasi (*diskriptive ekspektasi*) yang akan berdampak pada peningkatan hasil kerja secara radikal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, menjumpai beberapa fenomena diantaranya adalah penguatan peran pimpinan dan kolaborasinya dengan pegawai hanya pada sebagian kecil pegawai sehingga belum mampu menumbuhkan pengaruh emosional dengan pegawai lainnya. Dalam metode *cascading*, tidak ada satupun pegawai yang tidak berkontribusi dalam pencapaian target kinerja organisasi. Semua memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rincian uraian tugas dalam jabatannya. Olehnya itu perlu adanya peran pimpinan dalam penguatan dan kolaborasinya pada setiap lini organisasi terbangun merata dan proporsional. Dalam hal dialog kinerja, terlaksana sekedar pertemuan pimpinan dan pegawai/bawahan dan belum menenkankan pada dialog intens dan berkelanjutan hingga pada kualitas kerja. Masih adanya informasi yang bersifat umum yang dijadikan tertutup dalam pemberian tugas. Adanya sebagian pegawai bertindak tidak sesuai pada nilai dasar ASN BerAKHLAK yang dicanangkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai. Beberapa aspek nilai dasar ASN yang belum berkedudukan relevan tersebut diantaranya: pada aspek berorientasi pelayanan; kadang masih acuh dalam memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat dan belum sadar diri dalam melakukan perbaikan yang tiada henti, hal ini terlihat pada pintu pelayanan utama dan pertama yakni resepsionis dan Unit Layanan Teknis (ULT) yang pada waktu-waktu tertentu terpantau lebih banyak kosong dan tidak ada pegawai yang siap melakukan pelayanan. Aspek akuntabel; masi ada pegawai yang melaksanakan tugas dengan tidak jujur dan tidak disiplin, hal ini terlihat dari kedisiplinan pegawai dalam bertugas dilapangan dan keberadaan pegawai selama jam kerja yang tidak bertempat di kantor. Aspek kompetensi; masi ada pegawai yang belum tertanam dalam dirinya untuk meningkatkan kompetensi diri dalam menjawab tantangan kerja yang selalu berubah dan melaksanakan tugas dengan kualitas seadanya, hal

ini terlihat dari kurangnya minat pegawai untuk berusaha mengetahui perubahan-perubahan sistematika kerja dan pelaporan saat bertugas (laporan eksekutif) yang belum terpikirkan untuk mengembangkan isi laporan dari standar pelaporan yang disiapkan. Aspek harmonis; masih sering terjadi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurangnya sikap saling menolong diantara lintas anggota tim kerja hanya karna volume dan keterlibatan kegiatan. Aspek adaptif; kurang antusias dan proaktif, hanya pegawai-pegawai tertentu yang berusaha untuk cepat menyesuaikan diri, berkeaktifitas dan proaktif dalam menghadapi perubahan, hal ini terlihat dari aktifitas tiap tim kerja yang mana semangat *PIC* dan *PMO* yang berusaha untuk mengetahui dan mengenal isi, tugas pokok dan fungsi yang ada dalam sasaran SDM dan output tujuan kerja tim belum seiring sejalan dengan semangat anggota-anggotanya dalam hal yang sama. Sehingga penjabaran aktifitas sasaran kerja pada anggota tim tidak berjalan secara maksimal. Aspek kolaboratif; kolaboratif antar tim kerja belum terlaksanakan dengan baik. Ini terlihat dari adanya sesi kerja sama antar tim yang berjalan tidak kondusif sehingga dalam proses pelaksanaan kerja tim tidak terdistribusi secara proporsional. Tentunya fenomena-fenomena ini akan berimbas pada motivasi pegawai lainnya dalam pemenuhan kinerja individu, kinerja kelompok dan hingga pada kinerja tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Basit, Sebastian & Hasan (2017), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Khudhair et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendekatan demokratis diterapkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan penelitian Nur, Laliasa & Tambunan (2018), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi akan memberikan makna yang sangat berarti dalam memperbaiki kinerja pegawai (Laliasa et al., 2018). Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Karlina & Herni (2022), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang kuat. Penelitian yang dilakukan Supriyadi & Nurmayanti (2021), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya Sinurat (2022), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai (Cahya, 2021; Karlina, 2022; Supriyadi, 2022). Sementara penelitian yang dilakukan Mulang (2022) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Mulang, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Abdi, Ahmed, & Mohamud (2017), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan dan secara statistik signifikan (Abdi Mohamud et al., 2017). Pada penelitian Nur, Laliasa & Tambunan (2018), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi pegawai yang tinggi akan memberikan makna yang sangat berarti dalam memperbaiki kinerja pegawai. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Karlina & Herni (2022), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya pada variabel motivasi, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki hubungan dengan kategori sangat rendah. Penelitian yang dilakukan Supriyadi & Nurmayanti (2021), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan Cahya et al (2021), mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Mulang (2022), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti motivasi bukan aktor penentu meningkatnya kinerja pegawai (Cahya, 2021; Karlina, 2022; Laliasa et al., 2018; Mulang, 2022; Supriyadi, 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara, pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Instansi BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, hasil studi diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan dalam bidang pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, manfaat penelitian ini meliputi beberapa aspek. Bagi institusi, hasil studi ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam kajian keilmuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagi organisasi, hasil studi ini diharapkan memberikan sumbangsih informasi ataupun acuan bagi instansi dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi yang besar dalam memberikan bahan informasi dan pembanding dalam melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, dalam tinjauan tingkat eksplanasi penelitian asosiatif, yang mencari hubungan antara variabel. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja, sementara variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Lokasi penelitian adalah instansi pemerintah Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara, dilakukan selama dua bulan. Populasi penelitian adalah pegawai BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan sampel 86 responden melalui teknik sampling jenuh. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Jenis data adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Validitas instrumen diuji dengan Korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan Microsoft Excel dan SPSS. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis dilakukan secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel operasional dijelaskan untuk memudahkan pemahaman penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi dari hasil uji kolmogorov-smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Adapun hasil tes kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,54525668
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,067
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Ini menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-smirnov $> 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Linearitas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bpmp Provinsi Sulawesi Tenggara

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun memiliki hubungan linearitas atau tidak. Dengan taraf signifikansi 0,05, kriteria dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig ($0,05 < sig$) berarti model regresi linear dan jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari Sig ($0,05 > Sig$) berarti model regresi tidak linear. Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Demokratis

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Between Groups	(Combined)	6673,100	26	256,658	2,195	0,006
		Linearity	2759,807	1	2759,807	23,597	0,000
		Deviation from Linearity	3913,293	25	156,532	1,338	0,179
	Within Groups	6900,295	59	116,954			
Total		13573,395	85				

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	10538,567	26	405,329	7,880	0,000
		Linearity	8692,209	1	8692,209	168,985	0,000
		Deviation from Linearity	1846,358	25	73,854	1,436	0,128
	Within Groups	3034,829	59	51,438			
Total		13573,395	85				

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai *Deviation from Linearity (DFL)* X1 dengan signifikansi sebesar 0,178 berkedudukan lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$) dan nilai *Deviation from Linearity (DFL)* X2 dengan signifikansi sebesar 0,128 berkedudukan lebih besar dari 0,005 ($Sig > 0,005$). Hasil ini berarti model yang dibangun model regresi linear.

Hasil Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian ini digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dengan kriteria bila nilai *variance inflation factor (VIF)* lebih kecil 5 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	42,478	6,897		6,159	0,000			
1	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	-0,131	0,154	-0,071	-0,849	0,398	0,618	1,618
	Motivasi Kerja	1,580	0,156	0,844	10,123	0,000	0,618	1,618

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai toleransi (0,618) berada diatas 0,10 dan nilai VIF (1,618) berada dibawah 10. Dari hasil ini dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pada kesempatan ini deteksi heteroskedastisitas menggunakan korelasi *spearman* dengan kriteria bila nilai signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka persamaan tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Correlations				
			Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Correlation Coefficient	1,000	0,116
		Sig. (2-tailed)		0,287
		N	86	86
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,116	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,287	
		N	86	86

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel Motivasi Kerja

Correlations				
			Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,111
		Sig. (2-tailed)		0,311
		N	86	86
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,111	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,311	
		N	86	86

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi gaya kepemimpinan demokratis 0,287 lebih besar dari 0,005 ($\text{sig} > 0,005$) dan nilai signifikansi motivasi kerja 0,311 lebih besar dari 0,005 ($\text{sig} > 0,005$). Dari hasil ini dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil analisis dan Pengujian Hipotesis*Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan*

Untuk membuktikan pengujian hipotesis secara simultan, menggunakan metode analisis regresi berganda berdasarkan nilai signifikansi dari output Anova dengan hipotesis:

1. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$, maka hipotesis diterima. Maka artinya gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$, maka hipotesis ditolak. Maka artinya gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Adapun hasil analisis regresi berganda dengan nilai output Anova dapat dilihat pada tabel berikut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bpmp Provinsi Sulawesi Tenggara

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8734,269	2	4367,134	74,904	.000 ^b
Residual	4839,126	83	58,303		
Total	13573,395	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Berdasarkan hasil output SPSS nilai Anova diatas diketahui nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,005 (Sig < 0,005), maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. secara statistik variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan pengujian hipotesis secara parsial, menggunakan metode analisis regresi berganda berdasarkan nilai signifikansi dari output *Coefficients* dengan hipotesis:

1. Jika nilai Sig < 0,05, maka hipotesis diterima. Maka artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Jika Sig > 0,05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Adapun hasil analisis regresi berganda dengan nilai ouput *Coefficients* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42,478	6,897		6,159	0,000
1 Gaya					
Kepemimpinan Demokrasi	-0,131	0,154	-0,071	-0,849	0,398
Motivasi Kerja	1,580	0,156	0,844	10,123	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS nilai *Coefficients* diatas diketahui pada variabel gaya kepemimpinan demokrasi memiliki nilai Sig 0,398 lebih besar dari 0,005 (Sig > 0,005), maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,005 (Sig. < 0,005), maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya ada pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil nilai di *Coefficients* dapat dituliskan persamaan regresi berganda seperti berikut.

$$Y = 42,478 + (-0,131)X_1 + 1,580X_2$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja pegawai} \quad \alpha = 42,478$$

$$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan Demokratis} \quad \beta = -0,131$$

$$X_2 = \text{Motivasi Kerja} \quad \beta = 1,580$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai sebesar 42,478 sebelum dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokrasi dan motivasi kerja

2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan demokrasi X1 sebesar -0,131, menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan asumsi faktor lain (motivasi kerja) dianggap tetap
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,580, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan asumsi faktor lain (gaya kepemimpinan demokratis) dianggap tetap

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan kedua variabel acak antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) pada prinsipnya untuk melihat besarnya pengaruh variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat). Adapun hasil koefisien korelasi dan determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	0,643	0,635	7,636

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Berdasarkan hasil output SPSS nilai *Summary* diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,643 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara adalah 64,3%, sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,802 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung variabel gaya kepemimpinan demokrasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara adalah 0,802 atau 80,2%. Nilai ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki korelasi yang sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam pembuktian hipotesis ini dengan menggunakan pengujian regresi secara simultan. Dengan hasil output SPSS dapat diketahui nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian, secara keseluruhan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Uji t

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam pembuktian hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial. Dengan hasil output SPSS nilai *coeffitens* gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,398 yang berarti nilai ini lebih besar dari nilai 0,005. Dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya ditolak karena tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam pembuktian hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial. Dengan hasil output SPSS nilai *coeffitens* motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih besar dari nilai 0,005. Dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada SPSS secara simultan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang baik dan diiringi dengan peningkatan pemberian motivasi dalam bekerja kepada pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara akan memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja ini harus bergerak sejalan kontribusinya agar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Astuti, (2021) mengungkapkan kinerja suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun pekerja (Sapiri & Ruslan, 2021b). Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dan juga Hasnawati (2021) mengemukakan bahwa untuk menggerakkan dan mengendalikan secara individu maupun kelompok dalam pencapaian sasaran dan tujuan maka diperlukan motivasi sebagai pendorong peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sebagaimana yang menjadi tanggungjawab. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan gaya kepemimpinan. Dimana pemimpin menggerakkan seluruh kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada pegawainya dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan pada setiap kondisi lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sundari & Apriyani (2021) bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai (Heriyanti & Apriyani, 2021). Penguji membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga peneliti Ferlis & Utami (2022) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Ferlis & Utami, 2022).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada SPSS secara parsial diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun secara statistik gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah kategori baik, namun dalam pencapaian kinerja pegawai bukan menjadi aktor utama pada proses peningkatan penilaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Supriyadi & Nurmawati (2021), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian lainnya Sinurat (2022), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai (Sinurat, 2022; Supriyadi, 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pada SPSS secara simultan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi dampak positif yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Setiana, (2019:160), motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengerahkan, berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya".

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Abdi, Ahmed, & Mohamud (2017), dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan dan secara statistik signifikan (Abdi Mohamud et al., 2017). Pada penelitian Nur, Laliasa & Tambunan (2018), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi pegawai

yang tinggi akan memberikan makna yang sangat berarti dalam memperbaiki kinerja pegawai (Karlina, 2022). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karlina & Herni (2022), dalam temuan penelitiannya menunjukkan diantaranya pada variabel motivasi, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki hubungan dengan kategori sangat rendah. Penelitian lainnya yang dilakukan Cahya et al (2021), mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahya, 2021).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dilihat dari rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan di antaranya: gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan gaya kepemimpinan demokratis dan adanya peningkatan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan demokratis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kontribusi yang lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan. Terakhir, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan.

REFERENSI

- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009–17016.
- Cahya, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400–408.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- HASANAH, N. U. R., Sadaruddin, S., & SUNARYO, W. (2017). Yield-related traits characterization of local upland rice cultivars originated from East and North Kalimantan, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 18(3), 1165–1172.
- Heriyanti, S. S., & Apriyani, E. (2021). The Influence of Democratic Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sinotrans. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(5), 119–125.
- Karlina, D. , & H. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Teknologi Aerodinamika, Aerolastika, dan Aerokustika BPPT Indonesia.
- Khudhair, F. S., Rahman, R. A., Adnan, A. A. B. Z., & Khudhair, A. A. (2022). Impact of leadership style on employee performance (A case study on a private organization in Iraq). *Texas Journal of Multidisciplinary Studies*, 13, 15–32.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 42–52.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 501–519.
- Sakban, S., Nurmali, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104.
- Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021a). Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja. *Pusaka Almada*.
- Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021b). Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja. *Pusaka Almada*.

- Sinurat, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Status Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 97–111.
- Supriyadi, I. , & N. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Ambulu Jember.