**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI JAWA BARAT**

**Oleh**

**IWAN HADIWIJAYA**

**NPM: 218010015**

**Program Magister Administrasi Dan Kebijakan Publik Pascasarjana Universitas Pasundan**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat optimal menjadi permasalahan utama yang diduga dipengaruhi oleh belum efektifnya penerapan gaya kepemimpinan serta lemahnya motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja, sementara motivasi kerja yang rendah berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis regresi linier berganda. Responden penelitian adalah para pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, demikian pula motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi besar terhadap perubahan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja organisasi sektor publik memerlukan kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, serta sistem motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan profesional.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at the the West Java Tourism and Culture Office. Suboptimal employee performance remains a critical issue, suspected to be influenced by ineffective leadership practices and inadequate work motivation. An inappropriate leadership approach may diminish employee engagement, while low motivation negatively impacts productivity and the quality of public service delivery. The study adopts a quantitative approach using survey methods and multiple linear regression analysis. The respondents consist of civil servants within the West Java Tourism and Culture Office. The independent variables are leadership style and work motivation, while the dependent variable is employee performance. The findings reveal that both leadership style and motivation have a significant and positive effect on employee performance. Simultaneously, these two variables jointly contribute to performance improvement. These results highlight the strategic importance of participatory, communicative leadership and motivation systems that encourage public employees to perform their duties with high standards and commitment.*

*Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance, Public Sector*

**RINGKESAN**

## Panalungtikan ieu boga tujuan pikeun nganalisis pangaruh gaya kapamimpinan jeung motivasi kana kinerja pagawé, boh sacara mandiri atawa babarengan, dina Dinas Pariwisata jeung Kabudayaan Propinsi Jawa Barat. Kinerja pagawé nu masih can maksimal jadi masalah utama nu diperkirakeun asalna tina gaya kapamimpinan anu kurang hadé jeung kurangna motivasi dina gawe. Gaya kapamimpinan nu henteu nyocogkeun jeung kabutuhan bawahan bisa ngabalukarkeun turunna semangat kerja, sedengkeun motivasi kerja anu lemah langsung mangaruhan kana produktivitas jeung palayanan publik. Métodeu panalungtikan nu dipaké nyaéta pendekatan kuantitatif maké survey jeung analisis régrési linier ganda. Responden nyaéta para pagawé di lingkungan Dinas Pariwisata jeung Kabudayaan. Variabel bebasna nyaéta gaya kapamimpinan jeung motivasi, sedengkeun variabel kaitanana nyaéta kinerja pagawé. Hasil panalungtikan némbongkeun yén gaya kapamimpinan mibanda pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja pagawé, kitu ogé motivasi kerja. Sacara babarengan, duanana ngadukung kana paningkatan kinerja pagawé sacara nyata. Ieu hasil nyorotkeun pentingna ayana kapamimpinan anu partisipatif jeung komunikatif sarta sistem motivasi nu bisa ngadorong pagawé pikeun nyumponan tugas kalawan optimal jeung tanggung jawab.

## Kecap konci: Gaya Kapamimpinan, Motivasi, Kinerja Pagawé, nstansi Pamaréntah

##

**PENDAHULUAN**

 Setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, memiliki tujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas kerja. Salah satu faktor penting dalam mewujudkan tujuan tersebut adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian program kerja yang telah direncanakan. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategi adalah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Dinas ini bertanggung jawab dalam pengembangan sektor pariwisata dan pelestarian budaya yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah ekonomi daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sangat penting untuk mendukung keberhasilan program-program pemerintah provinsi.

 Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja secara maksimal. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik. selain itu, gaya kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku dan etos kerja pegawai. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai.

 Namun demikian, dalam praktiknya pencapaian kinerja pegawai yang optimal tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan. Masih terdapat berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan aspek motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Beberapa pegawai menunjukkan gelaja menurunya semangat kerja, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya tanggung jawab terhadap pencapaian target organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi intrinsic maupun ekstrinsik, seperti minimnya penghargaan atas kinerja, kurangnya peluang pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan juga turut memberikan dampak terhadap dinamika kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter, tidak komunikatif, atau kurang mampu memberikan keteladanan dapat menimbulkan suasana kerja yang tegang dan kurang kondusif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang telalu permisif juga dapat menurunkan kedisiplinan dan akuntabilitas pegawai. Ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dengan karakteristik pegawai serta budaya organisasi dapat menyebabkan timbulnya kesenjangan komunikasi, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, serta melemahnya kerjasama tim.

 Permasalahan-permasalahan tersebut, jika tidak segera ditangani, berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang menurun akan berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, terhambatnya program-program strategis, serta menurunnya citra instansi di mata publik. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

**METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode assosiatif

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para atasan dalam organisasi ini mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, serta membangun komunikasi yang efektif dengan para bawahannya. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170, nilai t hitung sebesar 3,218, dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hasil ini menandakan bahwa semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, serta mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan semangat, loyalitas, serta rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kedinasan.

 Disisi lain, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,509, dengan nilai t hitung sebesar 8,933 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti keuletan, dedikasi, serta keinginan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang dimaksud dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) maupun dari luar diri yang mendukung, dan peluang untuk mengembangkan karier. Kombinasi antara dukungan dari organisasi dan kebutuhan personal yang terpenuhi akan membentuk motivasi yang kuat dalam diri pegawai.

 Analisis secara stimulant menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 80, 512 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersamaan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,570 mengindikasikan bahwa 57 persen variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleg gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 43 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi sector publik yang menuntut akuntabilitas dan pelayanan prima kepada masyarakat.

 Temuan ini mengandung implikasi penting bagi manajemen instansi pemerintah, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai. Dalam konteks birokrasi publik seperti Dinas Pariwisata dan Kebudyaan Provinsi Jawa Barat, keberhasilan program kerja sangat ditentukan oleh sejauh mana para pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi, serta memberdayakan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan kapasitas kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan inklusif agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Selain itu, sistem pemberian motivasi juga perlu ditata ulang secara sistematis, tidak hanya dalam pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan diri, serta kejelasan jenjang karier.

 Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya integrase antara pendekatan kepemimpinan yang tepat dan pengelolaan motivasi kerja secara efektif untuk mendorong pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Dalam jangka panjang, keberhasilan organisasi sector publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja tidak hanya berfokus pada aspek structural atau procedural, melainkan juga harus menyentuh aspek-aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorienstasi pada pencapaian tujuan organisasi secara efisien, efektif, dan akuntabel.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,170 dan tingkat signifikansi 0,002. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan dan lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,991 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi berganda.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Program Studi Magiter Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Alfanny, J. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja (Studi kasus pada pegawai Direktorat Bina Investasi Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat). Institut Teknologi Sepuluh Nopember. ITS Repository.

Ambar dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

As’ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(2), 485-490. Retrieved from http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB..

Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods. Pearson.

Cascio, W. F., & Awad, E. M. (1981). Human Resource Management: Productivity, Quality of Work Life, Profits. McGraw-Hill.

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE Publications.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68.

Dharma, Surya. 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Jakarta: Usahawan.

Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dicky, A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri”. Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Jakarta.

Erawan, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Cabang Muhammadiyah Di Kabupaten Bandung (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN).

Faustino Cardoso Gomes. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi.

Gagne, M., & Fleishman, E. A. (2007). Human Performance and Motivation. Academic Press.

Gary. 2009. Kepemimpianan dalam organisasi. Jakarta: Indeks.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L. (2008). Organizations: Behavior, Structure, Processes. McGraw-Hill.

Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons.

Ivancevich, J. M. (2010). Human Resource Management. McGraw-Hill.

Jamari, R. (2009). Sistem Penilaian Kinerja Pegawai. Gadjah Mada University Press.

Kadarisman, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pembangunan, Perubahan, dan Tantangan Masa Depan. Rajawali Pers.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55.

Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, M., & Manullang, S. (2006). Dasar-Dasar Manajemen. Ghalia Indonesia.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. Thomson South-Western.

Moh. Pabundu Tika. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara.

Nadeak, I. J. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammad iyah Sumatera Utara.

Niswan Mungkasa, Nirman. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Makassar.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory. McGraw-Hill.

Purba, A. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama.

Rachmawati, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima, Universitas Terbuka Jakarta.

Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P. (2008). Organizational Behavior. Pearson Prentice Hall.

Satibi, I. (2011). Membangun kepemimpinan yang berkualitas dalam mendukung peningkatan kinerja pustakawan. repository. Universitas Komputer Indonesia.

Satibi, I., & Satibi, I. (2019). Optimalisasi Peningkatan Kinerja Perangkat Daerah Dalam Perspektif Kualitas Sumber Daya Aparatur. Publica Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 1(1), 1-23.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. John Wiley & Sons.

Sevilla, C. G., Ochave, J., Punsalan, T., Regala, B., & Uriarte, G. (2007). Research Methods. Rex Printing.

Siagian, S. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2003). Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta

Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Stokes, P. (2012). Key Concepts in Business and Management Research Methods. Palgrave Macmillan.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal dan Fawzi, Ahmad dan Basri, Mohd. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. PT RajaGrafindo Persada.