

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Deputy Kemenparekraf RI

Nur Azizah

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Ani Wijayanti

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Dhuha Safria

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Jl. Raden Saleh 2 No.148A, RT.021/RW.003, Kelurahan Cikini, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10330 Korespondensi penulis: Nur Azizah Email : na9460319@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the relationship between Leadership Style and Work Motivation simultaneously on Employee Performance of the Deputy Secretariat of the Ministry of Tourism and Creative Economy of the Republic of Indonesia which is an agency for the protection of tourism and the creative economy which has the duties and functions of preparing strategic plans, evaluating performance, and establishing cooperation with various related parties to achieving goals and development in the field of tourism. This research method uses a statistical quantitative method and is measured using the Statistical for the Social Science Package (SPSS) Version 23. The sample in this study is a saturated sample of 50 employees of the RI Ministry of Tourism and Creative Economy Deputy Secretariat. through instrument testing using the t test and f test to prove the hypothesis. The results of the study show that the relationship between leadership style and work motivation on employee performance is simultaneously positive and significant. Leaders in the strategic policy deputy secretariat work unit need to maintain work motivation and apply a more effective and appropriate leadership style, so that employee performance will get better.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Deputy Kemenparekraf RI yang merupakan instansi perlindungan pariwisata dan ekonomi kreatif yang memiliki tugas dan fungsi menyusun rencana strategi, evaluasi kinerja, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak yang terkait untuk mencapai tujuan dan pengembangan di bidang pariwisata. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat statistik dan diukur dengan menggunakan Statistical for the package social science (SPSS) Versi 23. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh dari pegawai sekretariat deputy kemenparekraf RI yang berjumlah 50 orang. melalui pengujian instrumen menggunakan Uji t dan Uji f untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah secara simultan artinya positif dan signifikan. Pimpinan pada unit kerja sekretariat deputy kebijakan strategis perlu mempertahankan motivasi kerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi dan sesuai, agar kinerja pegawai semakin lebih baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja yaitu suatu gambaran bahwa sejauh mana pelaksanaan kegiatan atau tujuan program yang tercapai sasaran visi dan misi instansi sehingga tertuang dalam peyusunan rencana strategis instansi. dalam mencapai tujuan. Di lingkungan usaha yang selalu berubah dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, diperlukan kepemimpinan yang kreatif, inovatif dan mampu berinteraksi dengan baik untuk mencapai target perusahaan (Safuan, 2017).

Organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja. Gaya Kepemimpinan ialah kapasitas untuk memberi pengaruh yang efisien pada orang lain dengan maksud melakukan usaha kerja sama untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Nurjaya, 2020). Dalam menjalankan tugasnya, setiap kinerja individu memiliki keinginan, kebutuhan, dan tingkat keahlian yang bervariasi. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat penting dalam menyesuaikan dirinya dengan memahami potensi dan permasalahan yang dihadapi oleh anggota bawahan (Ahammad, 2020). Hal ini sejalan dengan menumbuhkan komitmen dalam bekerja. Sehingga pemimpin dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai dengan lebih efektif.

Sekretariat Deputy Bidang Kebijakan Strategis merupakan salah satu unit kerja di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia yang memiliki tugas dan fungsi menyusun rencana strategis, evaluasi kinerja, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak terkait untuk mencapai tujuan dan pengembangan di bidang pariwisata. Sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia, mengalami perkembangan yang signifikan dari tahun ke tahun. yang terbukti mampu meningkatkan pendapatan negara dan masyarakat di berbagai daerah. Meningkatnya pendapatan negara dan masyarakat, disesuaikan dengan peningkatan kualitas dan kuantitas pada hasil kinerja pegawai agar selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan memenuhi harapan masyarakat.

Sekretariat Deputy di Bidang Kebijakan Strategis yang memiliki tugas untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Mereka juga melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja secara individu untuk mencapai hasil kinerja dengan baik dan sesuai. Bentuk upaya meningkatkan penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari peningkatan motivasi, peningkatan tanggung jawab, peningkatan keterampilan dan pengetahuan kinerja (Dumadi, 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting untuk mempengaruhi bawahan saat pelaksanaan kegiatan di perusahaan untuk menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi dan yang di tanggapi sebagai keberhasilan atau kegagalan dari pemimpinnya (Fazira, 2019). Semakin efektif gaya kepemimpinan terhadap bawahan maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi. dan sebaliknya semakin rendah hubungan kepemimpinan pada bawahan maka semakin sulit untuk mencapai tujuan organisasi. gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang begitu besar terhadap peningkatan kinerja pegawai (Tarigan, 2021). Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan tata cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan mempengaruhi, dan memotivasi anggota tim.

Faktor lain dalam mempengaruhi kesuksesan organisasi dan keberhasilan kinerja juga terlihat dari adanya motivasi kerja. motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Muhammad, 2019). Karyawan tidak akan berhasil meraih kesuksesan jika tidak ada dorongan motivasi dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan kekuatan dinamis yang mengarahkan kinerja individu menuju pencapaian objektif (Khan, 2020). Motivasi kerja pada karyawan mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan dan kemauan karyawan untuk bekerja secara efektif dan produktif.

Kinerja merupakan faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan di perusahaan (Umar, 2022). Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai melalui pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif peneliti menemukan fenomena pada unit kerja sekretariat deputy bidang kebijakan strategis, terdapat adanya hubungan kepemimpinan terhadap bawahan yang kurang efektif, dan kurangnya motivasi terhadap kinerja pegawai. sehingga terdapat beberapa pegawai masih belum mengimplementasikan disiplin kerja dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak bisa dipertanggung jawabkan, keterlambatan dalam kehadiran kinerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan terdapat oknum pegawai yang tidak mengikuti apel saat jam masuk kerja.

Disiplin kerja yang belum optimal menyebabkan hasil kinerja pegawai menurun, merugikan kinerja lain dan berpengaruh juga pada perusahaan. yang bisa menyebabkan rendahnya pelayanan pada masyarakat dan pengembangan industri pariwisata yang akan menurun. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pemimpin dan motivasi kinerja pegawai?.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Deputy Kemenparekraf RI.**

TINJAUAN PUSTAKA

1.1.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi. karena peran seorang pemimpin sebagai atasan dalam bekerja sama antar anggota organisasi (Batubara, 2020). Gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan maka semakin tinggi

kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai (Mutiar, 2020)

Kepemimpinan yang efektif bisa berkaitan erat dengan peningkatan kinerja individu maupun kelompok serta dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara keseluruhan (Avolio, 2020). Dalam organisasi masa kini memerlukan pemimpin yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan bisnis yang berbeda, agar bisa mengambil keputusan dengan tepat untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Dalam lingkungan organisasi, terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang atasan untuk memimpin bawahan (Yuniarti, 2020). Pemimpin yang sesuai dan pemimpin yang baik bisa membantu meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini perlu memahami gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi situasi dan karakteristik anggota tim atau bawahan secara personal. terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan di antaranya adalah Demokratis, Transformasional, Otoriter dan Laissez faire.

1.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan dasar yang mendorong seseorang untuk berusaha secara maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Septiadi, 2019). Faktor penting motivasi bisa mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemauan dan kesiapan karyawan untuk memberikan kontribusi optimal. sehingga, tujuan organisasi dan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan melalui pengembangan kemampuan dapat tercapai (Setiana, 2019)

Memberikan motivasi kerja kepada pegawai, bertujuan agar dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien serta mempertahankan dan meningkatkan semangat, motivasi dan antusiasme dalam pekerjaan. Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa pegawai termotivasi dengan faktor eksternal dan internal yang dapat mendorong untuk bekerja dengan giat, dan tekun tanpa tergantung pada dorongan lingkungan kerja.

1.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dinilai setelah tenggang waktu yang ditentukan (Tanjung, 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dijalankan (Ma'ruh, 2018). Prestasi kerja merupakan hasil pencapaian kinerja secara kualitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

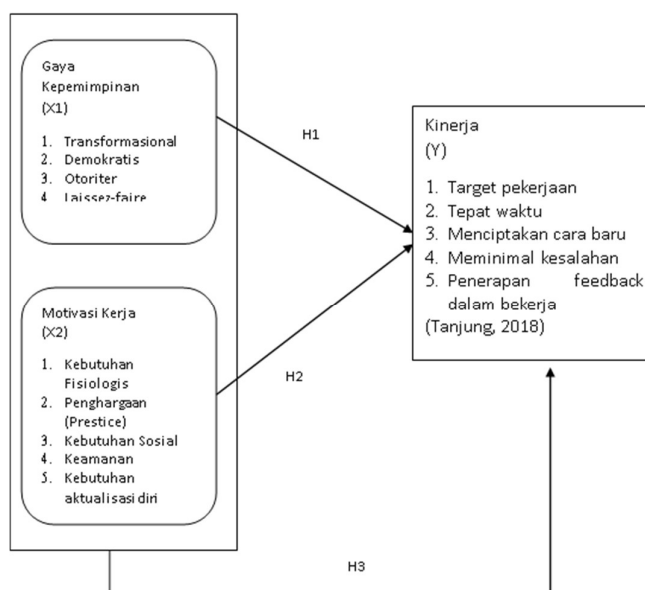
sesuai tanggung jawab (Heny, 2020). Kinerja pegawai memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Busro, 2021). Terdapat empat jenis kinerja, yaitu kinerja lingkungan, kinerja operasional, ekonomi, dan kinerja sosial (Mahoni, 2020)

Dalam suatu target yang telah ditentukan di perusahaan perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerjanya. karena secara bersamaan kinerja karyawan juga memerlukan penilaian sebagai umpan baliknya (Mahoni, 2020). Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kemampuan karyawan tercermin dari hasil kerja. Hasil kerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pemerintahan dicerminkan oleh kinerja aparaturnya, yang merupakan hasil kerja yang konkret, dapat diamati dan dapat diukur (Muis, 2018). Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai diantaranya, adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. sehingga kurang menaati peraturan dan ada pengaruh negatif yang berasal dari lingkungan kerja, teman kerja yang bisa membuat semangat kerja jadi menurun dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja dengan baik (Siahaan, 2019).

1.2 Kerangka Berpikir

Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. maka hal ini bagaimana gaya kepemimpinan memberikan pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai dan diilustrasikan pada Tabel II.1 berikut:



Sumber: Analisis Data Penelitian (2023)

Gambar II.1 Kerangka Berpikir

1.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau dugaan sementara yang dapat di uji, sebagai hubungan secara terkoneksi antara dua atau lebih yang dinyatakan ke dalam bentuk pernyataan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel Independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kemudian satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (Hamidi, 2020). tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan untuk membimbing bawahan dalam melaksanakan pekerjaan (Nurlina, 2021). Jika kecenderungan ini tidak disadari oleh pimpinan sejak dini, dikhawatirkan pegawai akan berperilaku tidak baik bisa merugikan dirinya dan juga organisasi. dengan mempergunakan kepemimpinan maka akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut yaitu:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan psikolog untuk kinerja yang melakukan pekerjaan. Tindakan ini yang cenderung membuat motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang rendah, sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal. motivasi dari atasan atau pimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja dan mendorong para pegawai untuk melakukan perilaku tertentu. dengan harapan jika motivasi yang dimiliki oleh atasan diberikan pada pegawai dapat berpotensi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut yaitu: H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Kedua variabel bebas yakni, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut yaitu:

H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses ilmiah yang mendapatkan data dan akan digunakan oleh peneliti untuk membuat penelitian. bab ini menjelaskan cara untuk memecahkan masalah penelitian dengan sistematis dan tahap-tahap yang teratur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan pola atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy bidang kebijakan strategis kemenparekraf RI diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,725 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar $(3,705) > t$ tabel $(2,012)$ serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy kebijakan strategis kemenparekraf RI. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy kebijakan strategis di terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung dengan hasil penelitian (Karlina, 2020) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang mana gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi penentu untuk peningkatan dan penurunan kinerja pegawai. maka terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.

4.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan dari seseorang untuk berperilaku, bertindak dan melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan maksimal (Afiah, 2020). Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy bidang kebijakan strategis kemenparekraf RI memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,725 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar $(4,911) > t$ tabel

(2,001) serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy kebijakan strategis. Maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy kebijakan strategis kemenparekraf RI dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Angelique, 2021). yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. karan itu, motivasi kerja dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi agar mendapatkan hasil sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu motivasi kinerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

4.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Uji f dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai F hitung sebesar 12,062 > f table (3,191) dengan signifikansi 0,000 < lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy kemennparekraf RI.

Maka hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy kemenparekraf RI dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. dimana penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari (Hamidi, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Darmawan & Vita, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada pegawai dan motivasi yang telah diberikan kepada pegawai digunakan untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai yujuan organisasi.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diberikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy bidang kebijakan strategis kemenparekraf RI.
2. Variabel Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy bidang kebijakan strategis kemenparekraf RI.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat deputy bidang kebijakan strategis kemenparekraf RI.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan antara lain :

1. Kepada penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan mengambil lebih banyak responden atau sampel agar keakuratan data semakin baik.
3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan penyebaran kuesioner diberikan waktu yang lebih lama, agar responden lebih memahami pernyataan yang ada pada kuesioner.
4. Kepada penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja pegawai atau karyawan.
5. Kepada Instansi perlu memperhatikan kinerja pegawai khususnya pada kedisiplinan dan kehadiran dalam bekerja.
6. Kepada Pemimpin Sekretariat Deputy Kemenparekraf RI harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai kondisi dan situasi melalui terciptanya hubungan yang harmonis dengan pegawai, agar kinerja mereka lebih disiplin dan lebih baik lagi.
7. Kepada Kepemimpinan Sekretariat Deputy Kemenparekraf RI tetap harus berupaya meningkatkan motivasi kerja para pegawainya, dengan memenuhi berbagai kebutuhan

melalui pekerjaan yang dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Dumadi, A. A. N. K. D. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global (Dumadi, Ayu). *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 64–77.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Mutiara, Ramadhany, M (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan The Alana Hotel and Convention Center pada Masa Pandemi Covid-19 - UMS ETD-db. *Ums.ac.id*. <http://eprints.ums.ac.id/89602/1/NAS PUB>.
- Avolio, BJ, & Bass, BM (2020). Mengembangkan potensi dari berbagai gaya kepemimpinan: kasus kepemimpinan transaksional dan transformasional. New Jersey: Lawrence Elbaum Associates <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Yuniarti, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Lurah Simpang Belutu Dalam Menggerakkan Rukun Tetangga Di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak - Repository Universitas Islam Riau. *Uir.ac.id*. <https://repository.uir.ac.id/16274/1/167310412.pdf>