
KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT

Fathurrahim¹ & Siluh Putu Damayanti²

^{1,2} Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram

E-mail: ¹fathurrahim@gmail.com, ²spdamayanti@gmail.com

Article History:

Received: 30-01-2025

Revised: 31-01-2025

Accepted: 02-02-2025

Keywords:

Kepemimpinan yang efektif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, BPKAD, Kabupaten Lombok Barat.

Abstract: Kinerja pegawai merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, termasuk di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lombok Barat. Peningkatan kinerja di BPKAD sangat penting karena berpengaruh pada efisiensi pengelolaan keuangan dan optimalisasi aset daerah. Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam menciptakan visi, memberi arah, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja pegawai. Motivasi kerja juga penting, karena mempengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lombok Barat. Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mendukung pengelolaan keuangan dan aset daerah serta pembangunan di Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori kuantitatif yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai alat pengumpulan data. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian diharapkan dapat dipublikasikan di jurnal ilmiah nasional.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lombok Barat, kinerja pegawai menjadi sangat krusial mengingat tanggung jawab besar yang diemban dalam pengelolaan keuangan

dan aset daerah. Peningkatan kinerja pegawai di BPKAD tidak hanya berimplikasi pada efisiensi administrasi keuangan, tetapi juga pada optimalisasi penggunaan aset daerah yang pada akhirnya berdampak pada terciptanya tata Kelola administrasi dibidang keuangan dan aset daerah yang baik.

Dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja. Kepemimpinan memiliki peran vital dalam menciptakan visi, memberi arah, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kinerja yang lebih baik dari para pegawai. Di BPKAD Kabupaten Lombok Barat, kepemimpinan yang mampu memberikan bimbingan, dukungan, dan penghargaan kepada pegawai sangat diperlukan untuk memastikan semua tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga dapat mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang efektif dapat membangun tim yang kuat, meningkatkan komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Gaya kepemimpinan yang transformasional, misalnya, telah terbukti mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Di sisi lain, kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan menghambat kinerja mereka.

Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, termasuk imbalan finansial, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan kondisi kerja yang nyaman. Di BPKAD Kabupaten Lombok Barat, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai sangat penting untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks BPKAD Kabupaten Lombok Barat, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat bersinergi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lombok Barat. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai di BPKAD akan berimplikasi langsung pada efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan dan aset daerah. Hal ini pada akhirnya akan mendukung upaya pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dan mencapai tujuan pembangunan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya penting bagi BPKAD tetapi juga memiliki dampak yang luas bagi pembangunan di Kabupaten Lombok Barat.

Berdasarkan latar belakang terdapat diatas, penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lombok Barat”.

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

Menurut kartono dalam Bahrum dkk (2011), "pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok". Menurut Rost dalam Delti (2015), "memberi definisi kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama". Menurut Robins (2006:54), "mendefenisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi".

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu, dan harapan pemimpin:

Faktor ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Kepribadian pemimpin, termasuk sifat-sifat seperti keberanian, keterbukaan, dan kejujuran, akan membentuk cara pemimpin tersebut berinteraksi dan memimpin timnya.

- 2) Harapan dan perilaku atasan:

Harapan yang dimiliki oleh atasan terhadap seorang pemimpin akan mempengaruhi bagaimana pemimpin tersebut menjalankan tugasnya. Perilaku atasan yang mendukung atau menekan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin tersebut.

- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan:

Bawahan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kepribadian. Harapan dan perilaku mereka juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan. Pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik bawahan.

- 4) Kebutuhan tugas:

Setiap tugas yang harus dilakukan oleh bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan. Misalnya, tugas yang membutuhkan kreativitas dan inovasi mungkin memerlukan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis, sedangkan tugas yang sangat terstruktur mungkin lebih cocok dengan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter.

- 5) Iklim dan kebijakan organisasi:

Iklim organisasi mencakup budaya, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Kebijakan organisasi, seperti aturan dan prosedur, juga akan mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan.

- 6) Harapan dan perilaku rekan:

Rekan kerja dan kolega dalam organisasi juga mempengaruhi kepemimpinan. Harapan mereka terhadap pemimpin dan perilaku mereka dalam bekerja sama akan membentuk cara pemimpin mengelola tim dan membuat keputusan. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pembentukan gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan konteks organisasi dan tim yang dipimpin.

Menurut Martoyo dalam Delti (2015), indikator-indikator kepemimpinan yang efektif diantaranya:

- 1) Kemampuan analitis :Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- 2) Keterampilan berkomunikasi :Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- 3) Keberanian : Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- 4) Kemampuan mendengar : Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.
- 5) Ketegasan : Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

Menurut Wulantika (2012), motivasi merupakan daya penggerak dalam diri manusia, hal tersebut sangat penting untuk terus didorong, karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Parson (1980:124) mendefinisikan motivasi adalah bersifat pribadi dapat didasarkan pada dorongan kelompok, dapat bersifat rasional, dapat bersifat emosional, disamping nilai pribadi, dikenal juga istilah ilmiahnya Sosial Refense karena dihayati bersama oleh anggota suatu kelompok sosial tertentu.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Hasibuan (2014:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu :

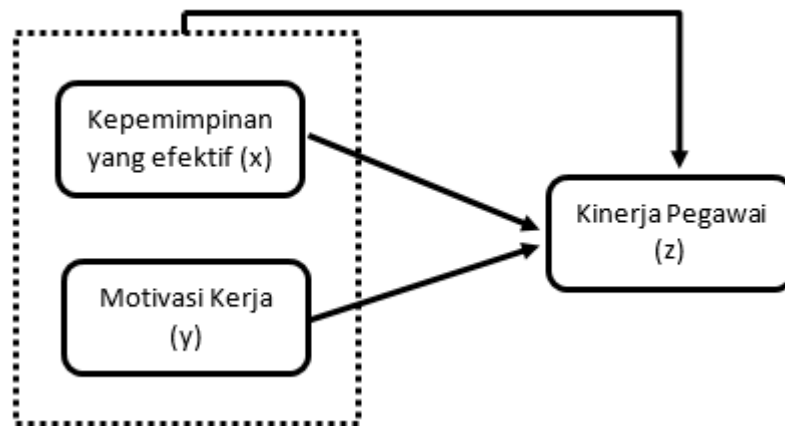
1. Metode langsung (direct motivation)
Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan.
2. Metode tidak langsung (indirect motivation)
Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut Rozalia & Utami (2015) motivasi kerja karyawan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya. Menurut Benardin & Russell (1999) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. *Quality* (Kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness* (Ketepatan waktu), adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost – effectiveness* (Biaya – Efektivitas), adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision* (Kebutuhan untuk pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact* (Dampak dalam pribadi), merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

B. Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis yang dapat diambil dari kerangka penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan yang efektif (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (z)
H2 : Motivasi Kerja (y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (z)
H3 : Kepemimpinan yang efektif (x) dan Motivasi Kerja (y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (z).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian eksplanatori yaitu untuk menganalisis pengaruh antar satu variabel sebagai variabel bebas dan variabel lainnya sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012) penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Lebih lanjut Sugiyono (2014:08) menjelaskan, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini disusun berdasarkan tiga variabel yaitu dua variabel bebas (Kepemimpinan yang efektif dan Motivasi Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Pegawai). Definisi operasional dari variabel tersebut diantaranya:

1. Kepemimpinan yang efektif (x). Menurut Danim (2004), kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan

memberi arahan kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi atau wadah tertentu.

2. Motivasi Kerja (y). Menurut Konzh (1990) Motivasi adalah suatu rantai reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi/ ketegangan (yaitu keinginan yang belum terpenuhi), yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan.
3. Kinerja Pegawai (z). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Penelitian ini ingin melihat pengaruh antaran variabel Kepemimpinan yang efektif (x) dan Motivasi Kerja (y) terhadap Kinerja Pegawai (z). Variabel Kepemimpinan yang efektif (x) disusun oleh beberapa indikator (Martoyo, 2015) yaitu Kemampuan analitis (x1), Keterampilan berkomunikasi (x2), Keberanian (x3) Kemampuan mendengar (x4) dan Ketegangan (x5). Variabel Motivasi Kerja (y) menurut Bayu Fadillah, et al (2013) memiliki beberapa indikator yaitu Tanggung Jawab (y1), Prestasi Kerja (y2), Peluang Untuk Maju (y3), Pengakuan Atas Kinerja (y4) dan Pekerjaan Yang Menantang (y5). Sedangkan variabel kinerja pegawai (z) memiliki , indikator (Sulistiyani, 2003) yaitu Kualitas (z1), kuantitas (z2), Ketepatan Waktu (z3), Kehadiran (z4) dan Dampak Interpersonal (z5). Penelitian ini akan menggunakan metode regresi linier berganda dengan formulasi:

$$z = x\alpha + y\beta + e$$

Keterangan:

z = variabel bebas kinerja pegawai
 x = variabel terikat kepemimpinan
 y = variabel terikat motivasi kerja
 α, β = koefisien
 e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 orang pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lombok Barat. Pegawai pada BPKAD tersebar antara rentang usia 31 tahun hingga 50 tahun, dengan berbagai tingkat pendidikan dari SMA, Strata-1 dan Strata-2. Responden penelitian ini sebesar 75% telah bekerja di atas 10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki banyak pengalaman terkait pekerjaan yang telah dijalani.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan yang Efektif (x) dan Motivasi Kerja (y) terhadap Kinerja Pegawai (z) dalam analisis regresi linier terlihat dari nilai R Square pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.718 ^a	.516	.482	.33765
---	-------------------	------	------	--------

Dari luaran di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,516. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan yang Efektif (x) dan Motivasi Kerja (y) terhadap Kinerja Pegawai (z) adalah sebesar 51,6 % sedangkan 48,4 % Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis data dari responden ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.613	.685		.895	.378
Kepemimpinan yang Efektif	.435	.123	.525	3.527	.001
Motivasi Kerja	.406	.206	.294	1.976	.058

Dari tabel di atas diperoleh persamaan linier dari penelitian ini adalah $z = 0.435x + 0.406y$. Dapat dilihat pada Tabel 2 bahwa nilai Sig. Dari variabel Kepemimpinan yang Efektif (x) terhadap Kinerja Pegawai (z) sebesar $0,001 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan yang Efektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya untuk variabel Motivasi Kerja (y) terhadap Kinerja Pegawai (z) diperoleh nilai Sig. Sebesar $0,058 > 0,005$. Hali ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam organisasi yang berfungsi mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memberdayakan pegawai sehingga mereka mampu memberikan kontribusi terbaiknya. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang berorientasi pada visi jangka panjang, memberikan perhatian individual, dan mampu mendorong inovasi sering kali menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi.

Menurut penelitian Liden et al. (2015), kepemimpinan berbasis pelayanan yang efektif meningkatkan keterlibatan pegawai dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan membangun rasa kepemilikan, komitmen, dan semangat kerja. Pemimpin di organisasi perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang adaptif, melibatkan komunikasi yang efektif, pemberdayaan tim, dan pemberian penghargaan yang sesuai. Program pelatihan kepemimpinan juga menjadi strategi penting untuk memastikan bahwa pemimpin mampu mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih besar melalui peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja secara umum sering dianggap sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun penelitian modern menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak selalu signifikan. Perspektif ini didukung oleh teori-teori

terbaru yang menyoroti pentingnya faktor lain, seperti kompetensi individu, lingkungan kerja, dan peran sistem organisasi. Penelitian pada pegawai pemerintah di Eropa (Bakker, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja dalam sistem kerja yang rigid dan birokratis. Sebaliknya, kinerja lebih dipengaruhi oleh kejelasan prosedur dan dukungan kepemimpinan.

Beberapa alasan yang dapat menjelaskan mengapa motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai meliputi:

- Faktor Kontekstual dalam Organisasi. Motivasi kerja mungkin dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, struktur organisasi, atau budaya perusahaan yang kurang mendukung. Misalnya, motivasi yang tinggi dari pegawai tidak akan menghasilkan kinerja optimal jika mereka bekerja di lingkungan dengan sumber daya yang terbatas atau birokrasi yang menghambat produktivitas.
- Kebutuhan dan Harapan yang Tidak Terpenuhi. Berdasarkan Expectancy Theory, motivasi kerja berkaitan dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Jika pegawai merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau imbalan yang diterima tidak sebanding, motivasi yang ada tidak akan terwujud dalam bentuk peningkatan kinerja.
- Pekerjaan yang Sifatnya Rutin atau Mekanis. Dalam pekerjaan yang bersifat rutin atau berulang, motivasi kerja sering kali tidak menjadi faktor utama penentu kinerja. Kinerja pegawai dalam konteks ini lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebiasaan, prosedur, atau sistem kerja yang ada.

Meskipun motivasi kerja sering kali dianggap penting, bukti teori dan penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja tidak selalu signifikan. Faktor lain, seperti kompetensi individu, efisiensi sistem kerja, dan lingkungan kerja, sering kali memiliki peran lebih besar dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu strategi pengelolaan kinerja sebaiknya didasarkan pada pendekatan yang lebih komprehensif, dengan mempertimbangkan seluruh faktor yang relevan dalam konteks kerja tertentu.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lombok Barat. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberdayakan pegawai secara optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lombok Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi kerja, faktor tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai lebih ditentukan oleh variabel lain, seperti kepemimpinan, sistem kerja, atau ketersediaan sumber daya yang mendukung pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2020). *Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>

- [2] Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9.
- [3] Kridianto, Bayu dan Nurhajati. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) Universitas Negeri Malang*. Vol 2 (2). Pp 85-97.
- [4] Liden, R.C. Et Al. 2015. *Servant Leadership: Validation Of A Short Form Of The SI-28, Leadership Quarterly*, 26(2), Pp. 254–269. Doi:10.1016/J.Leaqua.2014.12.002.
- [5] Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017, 10.
- [6] Republik Indonesia. 2022. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Jakarta.
- [7] Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- [8] Rozalia, N.A. Utami, H.N. Ruhana, I. 2015. 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- [9] Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*.
- [10] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung :ALFABETA.
- [12] Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [13] Sudarwan Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [14] Delti, (2015) *Pengaruh Kpemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat*. *ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.3. No. 2. Hal. 33.

HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN