

## **Determinasi Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Tinjauan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar**

Yohanis<sup>1</sup>, Kristison Tobeoto<sup>2</sup>, Muhamram<sup>3</sup>, Agustina Via<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

[yohanis@stimlasharanjaya.ac.id](mailto:yohanis@stimlasharanjaya.ac.id)<sup>1</sup>, [kristobeoto@gmail.com](mailto:kristobeoto@gmail.com)<sup>2</sup>, [muhamram@stimlasharanjaya.ac.id](mailto:muhamram@stimlasharanjaya.ac.id)<sup>3</sup>

[agustina@gmail.com](mailto:agustina@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pada organisasi pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan perangkat SPSS statistik. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun Motivasi Kerja paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar lebih ditentukan oleh faktor internal individu daripada faktor kepemimpinan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun Motivasi Kerja paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar lebih ditentukan oleh faktor internal individu daripada faktor kepemimpinan. Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar lebih dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Publik.

### Abstract

Employee performance is a crucial factor in supporting the effectiveness of public service delivery, particularly in local government organizations. This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the Makassar City Highways and Construction Agency. This study employed a quantitative approach with a causal associative approach. Data were obtained by distributing questionnaires to employees of the Makassar City Highways and Construction Agency, who served as

respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS statistical software. The results showed that partially, leadership style had no significant effect on employee performance, while work motivation had a positive and significant effect. Simultaneously, leadership style and work motivation influenced employee performance, with work motivation being the most dominant variable. Simultaneously, leadership style and work motivation simultaneously influenced employee performance, but work motivation was the most dominant influence on employee performance compared to leadership style. These findings indicate that employee performance at the Makassar City Highways and Construction Agency is determined more by internal individual factors than by leadership factors. Simultaneously, leadership style and work motivation influence employee performance, but work motivation is the most dominant influence on employee performance compared to leadership style. This finding indicates that employee performance at the Makassar City Highways and Construction Agency is determined more by internal individual factors than by leadership factors. The study concludes that improving employee performance at the Makassar City Highways and Construction Agency is more influenced by employee work motivation than leadership style.

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

## 1. Latar Belakang

Pemerintah Kota Makassar, khususnya Dinas Bina Marga dan Konstruksi, memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah melalui penyediaan, pengelolaan, dan pemeliharaan infrastruktur jalan dan konstruksi yang berkelanjutan. Peran tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal agar setiap program dan kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target pembangunan daerah, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat Kota Makassar (Herianto et al., 2024).

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Dua faktor yang sering mendapat perhatian dalam konteks organisasi sektor publik adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, karena keduanya berperan penting dalam mengarahkan perilaku, sikap, dan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Maryani et al., 2022).

Namun, dalam praktiknya, organisasi pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan terkait pencapaian kinerja pegawai yang optimal (Suartini, 2023). Di lingkungan Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar, masih ditemukan perbedaan tingkat kinerja antarpegawai yang tercermin dari variasi pencapaian target kerja, kedisiplinan, serta kualitas pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan pimpinan dan tingkat motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik daerah. Urgensi penelitian ini adalah pentingnya penyediaan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar bagi pimpinan dan pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, instansi pemerintah daerah diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan guna mendukung keberhasilan pembangunan dan pelayanan publik di Kota Makassar.

## 2. Tinjauan Pustaka

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat penting bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik (Handayani et al., 2024). Selain itu, dukungan

manajemen yang transparan, kepemimpinan yang efektif, serta budaya kerja sama yang kondusif juga berperan besar dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efisiensi internal, tetapi juga pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik sebagai penyelenggara layanan yang responsif dan akuntabel.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku dan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Gowasa et al., 2023). Dalam organisasi pemerintah, gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu meningkatkan disiplin, loyalitas, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, arah, dan persistensi perilaku kerja pegawai dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, berinisiatif, dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam sektor publik, motivasi kerja menjadi faktor penting karena pegawai dituntut tidak hanya untuk mencapai target kerja, tetapi juga untuk menjunjung tinggi nilai-nilai pelayanan dan tanggung jawab kepada masyarakat (Sappara et al., 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Dalam organisasi pemerintahan, motivasi kerja sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan, dan dukungan yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik di organisasi sektor swasta maupun sektor publik (Yohanis et al., 2023). Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama bagi pegawai untuk mengerahkan kemampuan dan upaya terbaiknya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi kerja rendah. Hasil penelitian sebelumnya juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah (Basri et al., 2023). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dalam organisasi sektor publik (Anwar et al., 2024).

### 3. Metode

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dan hubungan antarvariabel berdasarkan data dari responden. Populasi penelitian seluruh pegawai yang aktif terlibat dalam organisasi. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 70 pegawai. Pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Data yang terkumpul dianalisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar dengan jumlah pegawai yang aktif. Dengan menggunakan skala likert, data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, yaitu

**Tabel. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X1)**

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0.855	0.231	Valid
2	0.881	0.231	Valid
3	0,875	0.231	Valid
4	0,876	0.231	Valid
5	0,889	0.231	Valid
6	0,88	0.231	Valid
7	0,887	0.231	Valid
8	0,918	0.231	Valid
9	0,882	0.231	Valid
10	0,865	0.231	Valid
11	0,872	0.231	Valid
12	0,885	0.231	Valid
13	0,873	0.231	Valid
14	0,91	0.231	Valid
15	0,886	0.231	Valid

**Tabel. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0.864	0.231	Valid
2	0.903	0.231	Valid
3	0.864	0.231	Valid
4	0.917	0.231	Valid
5	0.924	0.231	Valid
6	0.909	0.231	Valid
7	0.917	0.231	Valid
8	0.928	0.231	Valid
9	0.904	0.231	Valid
10	0.863	0.231	Valid
11	0.887	0.231	Valid
12	0.911	0.231	Valid

**Tabel. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0.924	0.231	Valid
2	0.919	0.231	Valid

3	0.902	0.231	Valid
4	0.924	0.231	Valid
5	0.910	0.231	Valid
6	0.927	0.231	Valid
7	0.895	0.231	Valid
8	0.900	0.231	Valid
9	0.911	0.231	Valid
10	0.887	0.231	Valid
11	0.891	0.231	Valid
12	0.902	0.231	Valid
13	0.886	0.231	Valid
14	0.899	0.231	Valid
15	0.927	0.231	Valid

Hasil uji validitas ketiga variabel dinyatakan valid, dengan nilai r-hitung > r-tabel.

**Tabel. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Ket
Gaya Kepemimpinan	15	0.979	> 0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	12	0.978	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	15	0.984	> 0.60	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Hasil uji asumsi Klasik, uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Untuk hasil uji heteroskedastisitas tidak ditemukan pola tertentu pada sebaran sisa, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,184	2.909		4.532	.000
Gaya Kepemimpinan	.103	.129	.135	.798	.427
Motivasi Kerja	.868	.138	.821	6.274	.000

Dependent variabel: Kinerja

$$\text{Persamaan Regresi: } Y=13,184+0,103X1+0,868X2$$

Nilai konstanta sebesar 13,184 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan

Konstruksi Kota Makassar tetap memiliki nilai dasar sebesar 13,184. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa sistem birokrasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, maupun kebijakan organisasi yang telah terstruktur dan berjalan secara konsisten dalam instansi pemerintah daerah.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,427, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang cenderung memiliki sistem kerja yang formal, prosedur yang baku, serta pembagian tugas yang jelas, sehingga kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab struktural daripada oleh gaya kepemimpinan pimpinan secara langsung.

Untuk hasil pengujian variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi sektor publik, khususnya instansi teknis seperti Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar yang memiliki tanggung jawab besar dalam pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, dan koordinasi antarbidang.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan kinerja melalui penguatan faktor-faktor internal organisasi, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, keamanan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar, motivasi kerja pegawai meningkat ketika mereka merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan Teori Harapan Vroom (1964) yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya keterkaitan yang jelas antara kinerja pegawai dan sistem penghargaan yang diterapkan.

Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga pada kualitas dan profesionalisme pegawai. Pegawai yang termotivasi akan lebih berinisiatif, kreatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas. Hal ini sangat penting bagi instansi teknis seperti Dinas Bina Marga dan Konstruksi yang membutuhkan ketelitian, tanggung jawab, serta koordinasi yang baik dalam pelaksanaan proyek infrastruktur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi yang lebih besar, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar.

Secara teoritis, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang menentukan sejauh mana pegawai bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan energinya untuk menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar dalam mencapai target organisasi. Dalam konteks sektor publik, motivasi menjadi faktor krusial karena pegawai

tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menghasilkan output kerja yang berkualitas. Pegawai yang termotivasi tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, tetapi juga karena adanya kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan kepuasan kerja. Hal inilah yang membuat motivasi memiliki pengaruh langsung dan kuat terhadap kinerja.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar yang bersifat teknis dan menuntut ketelitian tinggi memerlukan tingkat motivasi yang kuat. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, tanggung jawab lapangan, serta tuntutan penyelesaian proyek infrastruktur secara tepat waktu dan sesuai standar. Dominannya pengaruh motivasi kerja juga menunjukkan bahwa faktor internal pegawai lebih menentukan kinerja dibandingkan faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan. Meskipun kepemimpinan tetap berperan penting sebagai pengarah dan pengendali, kinerja pegawai pada akhirnya sangat ditentukan oleh kemauan individu untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar akan lebih efektif apabila difokuskan pada upaya peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, kejelasan jenjang promosi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya tersebut akan memperkuat dorongan internal pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar, motivasi kerja dapat berperan sebagai pendorong internal yang mampu mengimbangi keterbatasan pengaruh kepemimpinan formal, sehingga menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah perlu lebih diarahkan pada strategi penguatan motivasi kerja, baik melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

## 5. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar, hipotesis pertama (H1) ditolak. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun Motivasi Kerja paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Konstruksi Kota Makassar lebih ditentukan oleh faktor internal individu daripada faktor kepemimpinan.

## Referensi

1. Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *Jurnal Publisitas*, 8(1), 1–10.
2. Anwar, R. A. G., Sahabuddin, R., Idris, A. A., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(2), 367–373.
3. Basri, M., Mashuri, A., Yohanis, Y., & Reski, M. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 204–212.
4. Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
5. Gowasa, S., Hulu, F., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 465–473.
6. Handayani, H., Mustafa, D., & Juharni, J. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tallo. *Paradigma Journal of Administration*, 2(1), 7–13.
7. Herianto, H., Juharni, J., & Mustapa, Z. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Publik di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Paradigma Journal of Administration*, 2(2), 104–108.
8. Maryani, M., Firman, A., & Rakhman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(1), 68–82.
- 9. Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 107–124.
  - 10. Sari, Y. (2025). Evaluasi kinerja pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan publik pada DPMPTSP Kota Padang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 144–158.
  - 11. Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi aksara.
  - 12. Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil: Praktik Terbaik Dan Tantangan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(4), 809–819.
  - 13. Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
  - 14. Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 144–152.
  - 15. Yohanis, Y., Amiruddin, A., & Hanafi, M. A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Industri Kapal Persero). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 890–897.