

**PENTINGNYA GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
MINAHASA TENGGARA**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Lulusan
Pada Program Studi D3 Administrasi Bisnis

Oleh

ANGEL PINULOGOD

NIM : 22051013



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI BISNIS
2025**

ABSTRAK

Angel Pinulogod : **Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.** Dengan dosen Pembimbing Ibu Dr. Selfy Manueke, SE., MHR., Mgt&IR, dan Ibu Silvy Truly Sambuaga, SE., M.Si. Pada Program Studi Administrasi Bisnis D-III, Politeknik Negeri Manado 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan instansi tersebut masih rendah, yang ditunjukkan oleh rendahnya inisiatif, lambatnya penyelesaian tugas, serta kurangnya semangat kerja. Salah satu faktor utama penyebab permasalahan ini adalah gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, di mana pengambilan keputusan dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan partisipasi bawahan.

Melalui observasi yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berdampak negatif terhadap motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional dinilai lebih tepat diterapkan karena mampu mendorong partisipasi aktif, pemberdayaan individu, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inspiratif. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan instansi menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan konsisten, demi meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi

ABSTRACT

Pinulogod Angel : the importance of Leadership Style in Improving Employee Work Motivation at the Southeast Minahasa District Education Office” With Lecturer, Mrs. Dr. Selfy Manueke, SE., MHR., Mgt&IR, and Mrs. Silvy Truly Sambuaga, SE., MSi. In the D-III Business Administration Study Program, Manado State Polytechnic 2025.

This study aims to examine the importance of leadership style in improving employee work motivation at the Minahasa Tenggara Regency Education Office. The background of this study is based on the finding that employee work motivation in the agency is still low, as indicated by low initiative, slow completion of tasks, and lack of work enthusiasm. One of the main factors causing this problem is an authoritarian leadership style, where decision making is done unilaterally without involving the participation of subordinates.

Through observations that have been carried out, this study found that an authoritarian leadership style has a negative impact on employee work motivation. On the other hand, democratic and transformational leadership styles are considered more appropriate to be applied because they are able to encourage active participation, individual empowerment, and create a supportive and inspiring work environment. This study recommends that agency leaders apply a more open and consistent leadership style, in order to increase work motivation and overall employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation

”MOTTO”

*”segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan
kepadaku”*

FILIPPI 4:13

*“Be a strong wall in the hard times
and be a smiling sun in
the good times”*

‘Edward Chen’

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas akhir oleh Angel Pinulogod ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 25 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1



Dr. Selfy Manneke, SE., MHR., Mgt&IR
NIP : 196308271989032003

Dosen Pembimbing 2



Silvy Truly Sambuaga, SE., M.Si
NIP: 196109271988112001

Ketua Panitia,



Juliet P. T. Malinggung, SE., M.Si
NIP: 197307222002122001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angel Punulogod

NIM : 22051013

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : D-III Administrasi Bisnis

Judul Tugas Akhir : Pentingnya Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Tugas Akhir ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, 29 2025

Yang membuat pernyataan,

Angel Pinulogod

NIM. 22051013

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENTINGNYA GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
MINAHASA TENGGARA**

Oleh
Angel Pinulogod
NIM. 22051013

Telah dipertimbangkan di depan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ahli Madya (A.Md)

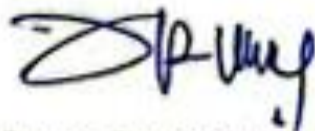
Pada tanggal 25 Juli 2025

Ketua/Penguji 1



Dr. Selfy Manueke, SE., MHR., Mgt&IR
NIP. 196308271989032003

Penguji 2



Dr. Jeaneta Josefina Rumerung, SE., M.Si
NIP. 196701311992032002

Penguji 3



Muhammad Kapa Bakary, SE., M.Si
NIP. 196408021994031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Diana Eka Pratiwi S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 197209152002122001

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Angel Pinulogod
NIM : 22051013
Tempat, Tanggal Lahir : Tombatu, 03 Januari 2005
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Perumahan Banua 3
Riwayat Pendidikan : SDN 1 Tombatu
SMP Negeri 1 Tombatu
SMA Negeri 1 Tombatu
Nama Ayah : Melki Marthen Pinulogod
Nama Ibu : Dina Lengkong
Alamat Orangtua : Tombatu, Betelen Satu
Daerah Asal : Tombatu
Judul Tugas Akhir : Pentingnya Gaya Kepemimpinan Untuk
Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan
Kabupaten Minahasa Tenggara
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Selfy Manueke, SE., MHR., Mgt&IR,
2. Silvy Truly Sambuaga, SE., M.Si
Dosen Penguji : 1. Dr. Selfy Manueke, SE., MHR., Mgt&IR,
2. Muhammad Kapa Bakary, SE., M.Si
3. Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si
Waktu Pelaksanaan Ujian Tugas : 25 Juli 2025
Akhir

Manado, 25 Juli 2025

Mahasiswa

Angel Pinulogod

NIM. 22051013

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Dengan judul : **“Pentingnya Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara”**.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki sehingga pada tugas akhir ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan Bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi laporan yang berujuan untuk kesempurnaan laporan ini, diantaranya :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA. Selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Diana Roweina S. Maramis, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
3. Arifmanuel Kolondam, SE., MM, Selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
4. Dr. Selfy Manueke, SE., MHR., Mgt&IR selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis
5. Silvy Truly Sambuaga, S.E., Msi selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis
6. Willem G. Pomantow, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Bisnis.
7. Panitia TA/Skripsi, Dosen-dosen, dan Staf Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

8. Kedua orang tua, Ayah Melki Pinulogod dan Ibunda Dina Lengkong yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, beserta perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tugas akhir ini semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Manado, 25 Juli 2025

Penulis

Angel Pinulogod
Nim. 22051013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	
.....	Error
! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	
.....	Error
! Bookmark not defined.	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Tujuan Penelitian	5
1.4.2. Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	7
2.1.2. Fungsi Kepemimpinan.....	8
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	9
2.1.4. Indikator Kepemimpinan	11
2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.6. Definisi Motivasi	14
2.1.7. Jenis-jenis Motivasi	15

2.1.8. Bentuk-bentuk Motivasi	16
2.1.9. Indikator Motivasi.....	18
2.2. Penelitian Yang Relevan	20
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	23
3.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan	23
3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan.....	23
3.1.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan	25
3.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.....	26
3.1.4. Uraian Kerja/Job Description	27
3.1.5. Sumber Daya Dinas Pendidikan	30
3.2 Gambaran Permasalahan	32
3.3. Pembahasan	33
3.3.1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara	33
3.3.2. Gaya kepemimpinan yang sesuai untuk dan penerapannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara	34
BAB IV PENUTUP	39
4.1. Kesimpulan.....	39
4.2. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	41

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1 Penelitian yang relevan		20
3.1 Sumber Daya Dinas Pendidikan.....		30

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
3.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memegang peranan sentral sebagai aset paling berharga. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia secara langsung memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

memiliki individu-individu berbakat saja tidak cukup, potensi mereka harus dioptimalkan agar dapat berkontribusi secara maksimal. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi optimalisasi potensi ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja, sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja, merupakan fondasi bagi produktivitas dan kepuasan Pegawai. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Fenomena motivasi kerja ini sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari imbalan finansial, kesempatan pengembangan karier, hingga lingkungan kerja yang

mendukung. Kepemimpinan seringkali disebut sebagai salah satu penentu paling signifikan terhadap tingkat motivasi pegawai. Menurut Sudirno & Utama (2017), dengan adanya Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya dan George R. Terry (2018:57), juga mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu bentuk hubungan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, di mana ia memengaruhi individu lain untuk secara sadar bekerja sama dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan kelompok dengan kemauan sendiri.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat membentuk iklim kerja, memengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaan mereka, serta mendorong atau menghambat semangat mereka untuk berprestasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan bawahannya, sehingga menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan demotivasi, penurunan kinerja, dan bahkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Di berbagai organisasi, terutama di sektor publik, gaya kepemimpinan sering kali menjadi titik lemah yang menghambat kemajuan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang kaku, otoriter, atau tidak komunikatif cenderung membuat pegawai merasa tidak dihargai, enggan berinisiatif, dan bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena keinginan. Hal ini tentu berdampak buruk pada produktivitas, kedisiplinan, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan mampu memberi ruang bagi pegawai untuk berkembang terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, mampu mendorong pegawai untuk melampaui target kerja karena pemimpin memberi kepercayaan, inspirasi, dan arah yang jelas. Pemimpin seperti ini tidak hanya memberi perintah, tetapi membangun semangat dan keterlibatan emosional pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas penting dalam mengelola dan mengembangkan sektor pendidikan. Tanggung jawab yang diemban sangat besar karena menyangkut masa depan generasi penerus bangsa. Untuk itu, dibutuhkan pegawai yang termotivasi dan bekerja dengan penuh dedikasi.

Menurut observasi yang penulis lakukan selama berada di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara, bahwa pemimpin selalu mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya dalam rapat atau diskusi. Ketika ada staf yang mencoba menyampaikan ide untuk memperbaiki alur kerja, pemimpin tersebut justru kurang menanggapi. Akibatnya, staf merasa tidak dihargai dan menjadi enggan untuk mengemukakan pendapat lagi, walaupun sebenarnya mereka memiliki banyak ide yang bisa memperbaiki efisiensi kerja. Pemimpin juga sering tidak konsisten dalam memberi keputusan dan perintah pada bawahannya. Pemimpin yang tidak konsisten dalam memberi keputusan dan perintah cenderung mengubah arah kebijakan atau instruksi secara mendadak tanpa penjelasan yang memadai. Hal ini menyebabkan kebingungan di kalangan bawahan karena mereka

tidak memiliki kepastian atau pegangan yang jelas dalam bekerja. Ketidakjelasan ini juga menimbulkan rasa tidak percaya terhadap kepemimpinan, karena pegawai merasa apa yang mereka kerjakan bisa sewaktu-waktu dianggap salah hanya karena perubahan sikap pemimpin. Kondisi ini menurunkan efisiensi kerja, menghambat proses pengambilan keputusan, dan berpotensi melemahkan motivasi serta semangat kerja tim. sehingga pegawai tidak memiliki arahan yang jelas dan berdampak pada kinerja para pegawai menjadi kurang maksimal dan lambat dalam menyelesaikan tugas yang di perintahkan pemimpin.

Berdasarkan masalah tersebut pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi para pegawainya. Mengingat begitu pentingnya gaya kepemimpinan dalam suatu instansi pemerintahan maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pentingnya Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara** “.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang ada di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara yaitu :

1. Pemimpin kurang mendengarkan saran dan pendapat dari para bawahannya.
2. Pemimpin sering tidak konsisten dalam memberi keputusan dan perintah pada bawahannya.
3. pegawai menjadi kurang maksimal dan lambat dalam menyelesaikan tugas yang di perintahkan pemimpin.

\

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana gaya kepemimpinan dan penerapan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian tugas akhir yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara ini memiliki tujuan: Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan penerapan gaya kepemimpinan, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. **Manfaat Bagi Lembaga Akademik**

Sebagai bahan masukan untuk menambah referensi bagi para pembaca yang membutuhkan data-data tentang kepemimpinan.

2. **Manfaat Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman terutama tentang masalah mengenai bagaimana Pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.

3. **Manfaat Bagi Instansi**

Sebagai sumbang pemikiran, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan dapat dipahami sebagai sebuah disiplin ilmu yang membahas secara menyeluruh cara seseorang dalam membimbing, mempengaruhi, dan mengendalikan individu lain agar menjalankan tugas-tugas sesuai arahan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Menurut George R. Terry (2018:57), kepemimpinan merupakan suatu bentuk hubungan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, di mana ia memengaruhi individu lain untuk secara sadar bekerja sama dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan kelompok dengan kemauan sendiri.
3. Menurut Bedu dan Djafri (2017:33) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu orang lain dengan memberikan motivasi serta arahan, agar mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati secara kolektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi perilaku individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Hadani Nawawi dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan yang Efektif menjelaskan berbagai macam fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas. Ia memberikan arahan yang jelas, sementara bawahan menjalankan instruksi tersebut dengan tanggung jawab

2. Fungsi Konsultif

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi atau berdiskusi, dan pemimpin diharapkan bersikap bijaksana serta memiliki pemahaman yang cukup untuk memberikan arahan yang tepat.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin mendorong keterlibatan aktif dari seluruh tim. Bawahan tidak hanya mengikuti perintah, tetapi juga dilibatkan dalam pengambilan inisiatif dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan Bersama.

4. Fungsi Delegasi

Seorang pemimpin perlu mengetahui tugas mana yang bisa dipercayakan kepada orang lain. Ia harus bijak dalam mendelegasikan wewenang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab bawahan, bukan hanya memberikan perintah.

5. Fungsi Pengendalian

Pemimpin berperan menjaga agar seluruh aktivitas tim berjalan sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan. Ia perlu bersikap tegas dan cermat dalam mengamati serta mengarahkan bawahannya agar tidak keluar dari jalur yang diinginkan.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Feriyanto & Triana dalam Erri (2021:42)

Jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya ini memusatkan seluruh kendali dan keputusan pada pemimpin. Pemimpin menjadi satu-satunya yang mengatur dan mengarahkan semua aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Gaya kepemimpinan bebas

Pada gaya ini, pemimpin memberi kebebasan penuh kepada anggotanya untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing. Pemimpin percaya bahwa anggota tim mampu bekerja mandiri.

3. Gaya kepemimpinan Demokratik

Pemimpin demokratis mengutamakan hubungan yang baik dengan anggota tim dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Gaya ini menempatkan manusia sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

Sementara itu, Robbins dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) mengemukakan empat gaya kepemimpinan lainnya:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin dengan gaya ini memiliki daya Tarik dan pengaruh yang kuat, sehingga para pengikut merasa terinspirasi dan termotivasi oleh sikap dan tindakannya yang luar biasa.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya ini berfokus pada hubungan yang jelas antara tugas dan imbalan. Pemimpin transaksional menetapkan tujuan dan memberi arahan dengan tegas, namun biasanya tidak mendorong perubahan atau pengembangan lebih lanjut pada bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif dengan memperhatikan kebutuhan setiap anggota tim. Mereka menginspirasi, menggugah semangat, dan membantu orang melihat tantangan dari sudut pandang baru agar bisa berkembang Bersama.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk menciptakan gambaran masa dengan yang menarik dan realistis. Mereka mampu menyampaikan visi tersebut dengan jelas, sehingga dapat menggerakkan potensi tim untuk mewujudkan tujuan organisasi secara bersama-sama.

2.1.4. Indikator Kepemimpinan

Secara umum, menurut Rivai (dalam Sitorus dan Silvana, 2020), terdapat beberapa indikator penting dalam kepemimpinan yang baik:

1. Bersifat adil

Dalam sebuah organisasi, penting bagi pemimpin untuk menjaga rasa kebersamaan dan persatuan. Keadilan menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran dalam mencapai tujuan Bersama.

2. Memberi sugesti/saran

Seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu menginspirasi dan menyentuh hati bawahannya. Sugesti atau dukungan moral dari pemimpin sangat membantu dalam membangun rasa percaya diri, semangat pengabdian, serta memperkuat kerja sama tim.

3. Mendukung tujuan organisasi

Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari pemimpin. Pemimpin perlu memastikan bahwa visi dan misi yang diusung sesuai dengan kondisi organisasi serta dapat dikerjakan bersama dengan dukungan dari seluruh anggota tim.

4. Sebagai penggerak (katalisator)

Pemimpin yang efektif mampu memaksimalkan potensi timnya. Ia memberikan semangat, mendorong produktivitas, dan menciptakan energi positif agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan penuh antusias.

5. Menciptakan rasa aman

Tanggung jawab pemimpin mencakup menciptakan lingkungan yang aman dan bebas dari rasa takut. Dengan sikap yang positif dan penuh keyakinan, pemimpin dapat menumbuhkan rasa aman dan kepercayaan di antara anggotanya.

6. Sebagai wakil organisasi

Pemimpin sering dipandang sebagai wajah dari organisasi. Tindakan, perkataan, dan sikapnya menjadi cerminan nilai-nilai organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi semua anggotanya.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin idealnya mampu menjadi penyemangat bagi tim. Ia hadir untuk membangkitkan motivasi, menjaga semangat kerja, dan mendorong seluruh anggota untuk bergerak bersama menuju tujuan yang telah diterapkan.

2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Penelitian ini mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra (2019:6) yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan melakukan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka Panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada

tegar sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Emosi Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.6. Definisi Motivasi

Menurut Winardi (2016), motivasi adalah kondisi batin dan sikap mental seseorang yang memunculkan energi, mendorong seseorang untuk bertindak, dan membimbing perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang dapat memberikan rasa puas serta mengurangi ketidak seimbangan dalam dirinya.

Menurut Sutrisno (2016) melihat motivasi sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan situasi yang dihadapinya. Artinya, tingkat motivasi seseorang bisa berbeda-beda, meskipun berada dalam kondisi yang serupa. Bahkan, dalam diri satu orang pun, dorongan untuk bertindak bisa berubah tergantung waktu dan situasi yang tengah dihadapi.

Sedangkan menurut Mohtar (2019), motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri yang membuat seseorang terdorong untuk bergerak, bertindak, dan berjuang mencapai sesuatu yang dianggap penting. Motivasi bukan hanya

sekedar semangat sesaat, tetapi merupakan dorongan batin yang tumbuh dari makna dan tujuan hidup yang ingin dicapai.

2.1.7. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Eunis Lisnawati dan Indra Permadi (2018), motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan prosesnya dalam memengaruhi seseorang yaitu:

1) Motivasi Positif

Jenis motivasi ini mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan harapan mendapatkan imbalan atau penghargaan. Imbalan tersebut bisa berupa bonus, pengakuan, atau bentuk apresiasi lainnya. Bentuk motivasi positif dapat terlihat dari:

- a. Penghargaan atas hasil kerja
- b. Informasi yang jelas tentang tugas atau peran
- c. Perhatian tulus kepada karyawan sebagai individu
- d. Adanya persaingan sehat dalam tim
- e. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara demokratis
- f. Rasa bangga terhadap pekerjaan
- g. Insentif berupa uang

2) Motivasi Negatif

Berbeda dengan yang positif, motivasi negatif menggunakan tekanan atau ancaman kehilangan sesuatu jika seseorang tidak melakukan tugas yang diharapkan. Misalnya, seorang bisa kehilangan tunjangan atau jabatannya jika tidak menunjukkan kinerja dengan baik.

Meskipun motivasi sangat penting dalam dunia kerja, pada kenyataannya, memahami dan menerapkannya tidak selalu mudah. Hal ini disebabkan oleh dua hal:

a. Motivasi sebagai suatu yang penting

Karena seorang pemimpin tidak bisa bekerja sendiri, ia harus mampu mendorong semangat orang-orang yang bekerja bersamanya. Kemampuan memberikan motivasi menjadi kunci dalam membangun kerja sama yang baik.

b. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit

Motivasi tidak selalu terlihat secara langsung dan sulit untuk diukur secara pasti. Untuk memahami motivasi seseorang, kita perlu melihat dari perilakunya, dan bahkan bisa berbeda-beda tergantung teori atau pendekatan yang digunakan. Inilah yang membuat motivasi menjadi topik yang menantang untuk dipahami secara menyeluruh.

2.1.8. Bentuk-bentuk Motivasi

Dalam kenyataannya, hampir setiap organisasi memiliki pendekatan tersendiri dalam merancang strategi motivasi bagi karyawannya meskipun seringkali masih bersifat tradisional. Perbedaan antar perusahaan dalam hal pemberian motivasi biasanya bukan terletak pada jenis motivasinya, melainkan pada gaya pelaksanaan, preferensi manajemen, atau tekanan situasional yang dihadapi.

Menurut Siswanto (2015:124), secara umum ada empat elemen utama yang biasa digunakan perusahaan dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Kompensasi bentuk uang

Bentuk motivasi yang paling umum adalah kompensasi finansial. Perusahaan biasanya memberikan imbalan berupa uang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja keras karyawan.

2. Penghargaan dan pengendalian

Penghargaan diberikan agar karyawan mengetahui perilaku atau kinerja seperti apa yang diharapkan dari mereka. Sementara itu, pengendalian dilakukan untuk memastikan karyawan tetap berada pada jalur kerja yang telah ditentukan dan mengikuti arahan perusahaan.

3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Ketika pekerjaan terasa monoton dan membosankan, hal ini bisa menjadi hambatan bagi produktivitas. Oleh karena itu, manajemen berusaha Menyusun pola kerja yang lebih menyenangkan dan efisien, dengan harapan bisa meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.

4. Kebijakan yang bersifat membangun

Kebijakan perusahaan bisa diartikan sebagai langkah-langkah yang secara sadar dirancang oleh manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Tujuannya adalah membangun perasaan nyaman, dihargai, dan bahagia dalam diri karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

2.1.9. Indikator Motivasi

Menurut Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), terdapat beberapa indikator yang mencerminkan motivasi kerja seorang. Indikator-indikator ini berhubungan erat dengan berbagai kebutuhan dasar maupun psikologis yang memengaruhi semangat kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini berkaitan dengan pemenuhan aspek-aspek dasar yang menunjang kehidupan sehari-hari, seperti gaji, bonus, uang transport, uang makan, hingga fasilitas tempat tinggal. Semua ini menjadi bentuk dukungan nyata agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Rasa aman di tempat kerja menjadi salah satu faktor penting. Hal ini ditunjukkan melalui penyediaan perlindungan dan jaminan seperti BPJS Ketenagakerjaan, asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan, dana pension, serta peralatan keselamatan kerja yang memadai.

3. Kebutuhan sosial

Setiap individu pada dasarnya membutuhkan hubungan sosial yang sehat. Dalam konteks pekerjaan, ini tercermin dari keinginan untuk diterima dalam lingkungan kerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, serta merasakan kasih sayang dan kepedulian dari orang-orang di sekitar.

4. Kebutuhan untuk dihargai

Rasa dihargai atas pencapaian dan kontribusi sangat memengaruhi semangat kerja seseorang. Pengakuan atas kemampuan, penghormatan dari rekan dan

atasan, serta bentuk apresiasi atas prestasi, menjadi bagian penting dalam menjaga motivasi kerja.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Karyawan juga memiliki kebutuhan untuk berkembang dan menunjukkan potensi terbaiknya. Hal ini bisa terwujud saat mereka diberi tugas yang menantang, menarik, dan memberi ruang untuk berkreasi. Dalam kondisi seperti ini, pegawai terdorong untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang relevan

No.	Judul	Peneliti	Uraian
1.	“Pentingnya Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai di dalam Suatu Organisasi”	Putri Idzati Sukma (2020)	kepemimpinan dalam organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja bawahan. Seorang pegawai akan merasa lebih termotivasi jika mendapatkan apresiasi dari pimpinannya. Pujian sederhana pun bisa menjadi dorongan kuat untuk bekerja lebih baik dan lebih semangat. Karena itu, peran pemimpin bukan hanya mengarahkan tetapi juga menginspirasi.
2.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi”	Dian Fitria, Sumarni, Hendriyaldi (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berjalan dengan baik. Kepemimpinan yang terbuka melibatkan pegawai terbukti meningkatkan semangat dan loyalitas kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, turut mendorong pegawai bekerja lebih optimal.
3.	“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Kinerja Perangkat Desa”	Lona Chinsia Alfattama dan Sri Kuncoro (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan demokratik mempunyai nilai paling besar dibandingkan variabel lainnya (gaya kepemimpinan otokratis = 0,389, demokratik = 0,582, dan laissez faire = 0,345)

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul	Peneliti	Uraian
4	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan : Literatur Review	Lubbi Atika Khumaira, Abdul Muhid (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan. Ketika karyawan dilibatkan secara aktif, mereka merasa pekerjaan yang dilakukan lebih bermakna, memiliki kendali atas tugasnya, merasa mampu, dan melihat dampak positif dari kontribusi mereka.
5.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan”	Thalia Victoria, Febianti, Ni Wayan Mega Sari Apri yani (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire berpengaruh positif langsung dan cukup besar terhadap kinerja karyawan di Fivelements Retreat Bali, sebesar pengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar %8,5%
6.	“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Satu Visi Edukasi”	Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, dan Aida Vitayala S Hubeis (2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja
7.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru”	Bunga Nur, Eny Rachmawati, dan Idah Cahyani (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul	Peneliti	Uraian
8.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai	Arum Pandam Sari, Budi Suistiyo Nugrogo, Chrismesi Pagiu, Yulia Ningsih, Ahmad Salabi (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh bagaimana pemimpin berinteraksi dan mempengaruhi anggota dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan.
9.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”	Shinta Noratta, Imas Masriah, Budhi Prabowo” (2022)	Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan besarnya kompensasi dapat meningkatkan stress kerja karyawan di PT. Armaz Insan Mandiri. Semakin kuat gaya otoriter dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan, stress kerja juga ikut meningkat, dan ini secara tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan.
10.	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai	Arum Pandam Sari, Budi Suistiyo Nugrogo, Chrismesi Pagiu, Yulia Ningsih, Ahmad Salabi (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh bagaimana pemimpin berinteraksi dan mempengaruhi anggota dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan.

Sumber: Penelitian terdahulu, 2017-2024

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan

3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara yang beralamat di Jl. Raya Ratahan – Belang Block C. Kel. Pasan-Wawali Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara tadinya bernama Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (Dikpora) Minahasa Tenggara, dibentuk setelah Kabupaten Minahasa Tenggara dimekarkan dari Kabupaten Minahasa Selatan. Peresmian Kabupaten Minahasa Tenggara dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2007, dan secara otomatis dibentuk pula organisasi perangkat daerah, termasuk Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga.

Tugas Pokok Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Minahasa Tenggara adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan, kepemudaan, dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pada saat terbentuk pada tahun 2007, Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga. Terdiri dari 4 Bidang, yaitu:

1. Bidang Perencanaan
2. Bidang Pendidikan Dasar
3. Bidang Pendidikan Menengah
4. Bidang PNFI dan Kepemudaan dan Olahraga

Kemudian pada tahun 2010, nomenklatur berubah, bidang-bidang mengalami perubahan dari 4 bidang, menjadi 5 bidang:

1. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat
2. Bidang Pendidikan Dasar
3. Bidang Pendidikan Menengah
4. Bidang Kepemudaan dan Olahraga
5. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kemudian pada tahun 2016, nomenklatur berubah lagi, bidang-bidang mengalami perubahan. bidang pembinaan pendidikan Menengah menjadi ranah Dinas Pendidikan Daerah Provinsi, Bidang Kepemudaan dan Olahraga menjadi organisasi perangkat daerah menjadi Dinas Pemuda olahraga dan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga menjadi Dinas Pendidikan. Hingga tadinya 5 bidang, menjadi 3 bidang,

1. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat
2. Bidang Pendidikan Dasar
3. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tupoksi Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara lebih fokus menangani pendidikan. Adapun Tupoksi Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara adalah: **membantu Bupati** dalam melaksanakan **urusan pemerintahan**

daerah di bidang pendidikan, yang mencakup pelaksanaan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Sejak berdiri Dinas Pendidikan telah beberapa kali mengalami pergantian Kepala Dinas antara lain:

1. Periode tahun 2007-2008 : Drs Jan Manoppo
2. Periode tahun 2008-2013 : Olvie Sumual, S. Pd, M. Pd
3. Periode tahun 2013-2014 : Drs Robby Ngongoloy ME, M.Si
4. Periode tahun 2014-2015 : Jani Rolos, S. Sos, MM
5. Periode tahun 2015-2016 : Ir. Denij Porajow
6. Periode tahun 2016-2019 : Djelly Waruis, S Pt
7. Periode tahun 2019-2022 : Drs. Ascke A Benu, M. Si
8. Periode tahun 2022- : Sarah I Kindangen, S. Pd, M. Pd

3.1.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan

“VISI”

KABUPATEN MINAHASA TENGGARA
 YANG MANDIRI, ADIL SEJAHTERA DAN BERKELANJUTAN
 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)

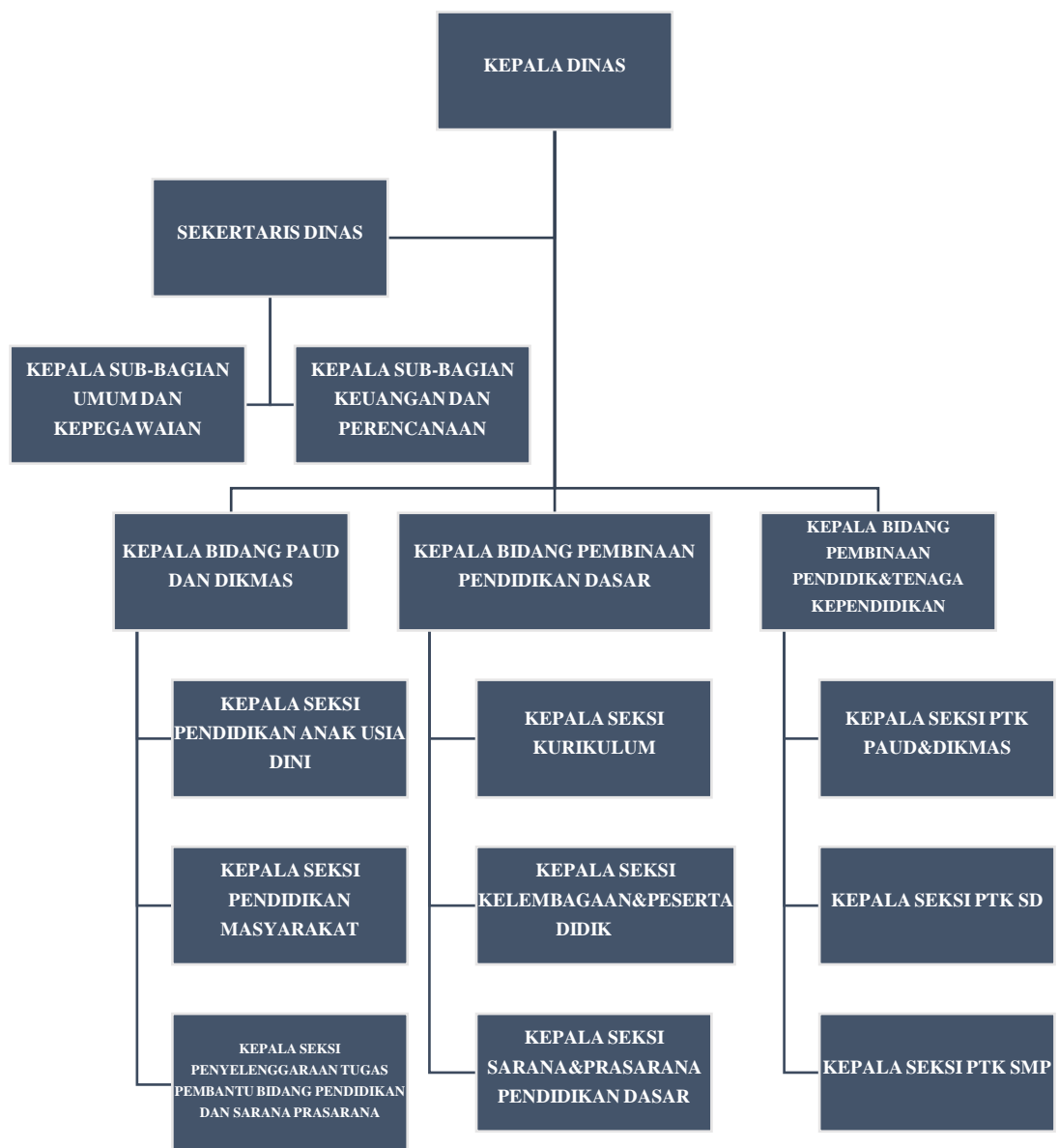
“MISI”

MENINGKATKAN PELAYANAN PENDIDIKAN YANG BERKUALITAS
 (SUKSES PENDIDIKAN)

“MOTTO”

CERDAS BERPIKIR
 CEPAT DALAM PELAYANAN
 SANTUN DALAM TINDAKAN
 TANGGAP DALAM MENYELESAIKAN MASALAH

3.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan
Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara (2022)

3.1.4. Uraian Kerja/Job Description

1. Kepala Dinas

Membantu bupati dalam pengelolaan urusan Pendidikan daerah dan tugas dari pemerintah pusat, termasuk:

- a. Menyelenggarakan layanan public bidang Pendidikan;
- b. Pengelolaan administrasi umum;
- c. Menjalankan tugas tambahan sesuai arahan atasan

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan administrasi teknis dan administrasi penyusunan program, keuangan, umum dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas:

- a. Menyusun program dan laporan;
- b. Mengelola keuangan dan kepegawaian
- c. Menjalankan tugas lain dari atasan.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

Tugas pokok Kepala Sub Bagian meliputi :

- a. Administrasi kantor dan kepegawaian;
- b. SOP kegiatan;
- c. Penyusunan SKP dan penilaian ASN;
- d. Pengembangan SDM.

4. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas :

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Perencanaan dan:

- a. Verifikasi dokumen pembayaran;
 - b. Laporan keuangan berkala;
 - c. Pengawasan pembukuan dan anggaran.
5. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas :
- a. Pelaksanaan koordinasi dengan para kepala seksi merumuskan program dan penyusunan standar operasional prosedur program kegiatan;
 - b. Koordinasi program;
 - c. Pengusulan izin lembaga Pendidikan.
6. Seksi Pendidikan Anak Usia Dini mempunyai tugas :
- a. Sosialisasi standar pelayanan minimal;
 - b. Penyusunan rencana dan SOP
7. Seksi Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas :
- a. Perumusan kebijakan;
 - b. Perizinan lembaga khusus;
 - c. Program Pendidikan berbasis local.
8. Seksi Penyelenggara Tugas Pembantuan Bidang Pendidikan dan Sarana dan Prasarana mempunyai tugas :
- a. Pengadaan media belajar;
 - b. SOP sarana prasarana.
9. Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas :
- a. Perencanaan program;
 - b. Koordinasi SOP;

- c. Sosialisasi layanan minimal.
10. Seksi Kurikulum mempunyai tugas :
 - a. Sosialisasi kurikulum dan standar kompetensi;
 - b. Pengawasan implementasi kurikulum.
 11. Seksi Kelembagaan dan Pendidikan Dasar mempunyai tugas :
 - a. Kurikulum muatan lokal;
 - b. Usulan pendirian/penutupan sekolah.
 12. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Dasar mempunyai tugas :
 - a. SOP dan rencana kegiatan
 - b. Pengadaan dan rehabilitasi infrastruktur sekolah.
 13. Bidang Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas :
 - a. Rencana dan koordinasi program;
 - b. Peningkatan mutu dan kebijakan pembinaan.
 14. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada PAUD dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas :
 - a. SOP dan kegiatan;
 - b. Validasi data pendidik.
 15. Seksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar mempunyai tugas :
 - a. Rencana kegiatan dan SOP
 - b. Pelayanan minimal PTK SD.

16. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama mempunyai tugas :

- a. Penyusunan SOP dan program;
- b. Validasi data tenaga pendidik SMP.

3.1.5. Sumber Daya Dinas Pendidikan

Seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara :

Tabel 3.1 Sumber Daya Dinas Pendidikan

No.	Peralatan dan Perlengkapan	Fungsi
1.	Odner	Alat untuk memudahkan penemuan Kembali arsip yang dibutuhkan.
2.	Buku Agenda	Buku yang digunakan untuk mencatat surat masuk atau diterima dari organisasi lain.
3.	Scanner	Alat untuk menscan dokumen, gambar, dll.
4.	Spidol	Salah satu ATK yang digunakan di whiteboard.
5.	Box File	Wadah/Tempat Menyimpan File/Majalah.
6.	Map	Untuk menjepit tumpukan kertas agar tidak berantakan.
7.	Binder Clips	Alat Perekat Kertas.
8.	Buku Tamu	Buku untuk menulis tamu yang berkunjung di kantor.
9.	Kertas HVS	Banyak digunakan untuk mencetak data atau dokumen kantor.
10.	Perferator	Alat Pelubang Kertas.
11.	Mesin fotocopy	Alat untuk mengcopy dokumen, gambar, dll
12.	Filling Cabinet	Menyimpan Arsip/Warkat yang sangat berharga.
13.	Mesin Print	Alat Pencetak Dokumen Berupa Surat, Gambar,DLL.
14.	Lemari Arsip	Sebagai tempat yang direkomendasikan tentunya dalam menyimpan berbagai jenis arsip.
15.	Scanner	Alat untuk menscan dokumen, gambar, dll.

Sumber: Dinas Pendidikan Kab.Minahasa Tenggara (2025)

Lokasi Dinas Pendidikan :

a. Nama Instansi :

Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara

b. Alamat & No. Telepon :

Perkantoran SKPD Blok B dan C Kelurahan Tosuraya Selatan
Kabupaten Minahasa Tenggara, +62 432 3174695

c. Jam Kerja :

Senin-Kamis 08.00am-16.15pm, Jumat 06.45am-13.30pm.

d. Jumlah Pegawai :

30 Pegawai dan 24 pengawas.

3.2 Gambaran Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam setiap organisasi, termasuk dalam lingkungan instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi ini menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, berdasarkan hasil observasi, yang penulis temukan selama berada di dinas pendidikan kabupaten minahasa tenggara, bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara masih tergolong rendah. Hal ini tampak dari kinerja yang kurang maksimal, lambatnya penyelesaian tugas, serta ketidakjelasan arahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pemimpin cenderung bersifat otoriter, tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, serta kerap memberikan perintah yang tidak konsisten seperti dalam pembuatan surat tugas dan pada saat pelaksanaan rapat kerja mingguan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara. Situasi ini mengakibatkan pegawai merasa tidak dihargai, kurang termotivasi, dan kebingungan dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Ketika pemimpin tidak mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, terbuka, dan komunikatif, maka semangat kerja pegawai akan menurun. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang partisipatif, konsisten, dan suportif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3.3. Pembahasan

3.3.1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara

Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang penulis lakukan selama berada di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara, terlihat bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat otoriter sebagaimana dikemukakan oleh Robbins bahwa gaya otoriter memiliki ciri dominan pemimpin dalam pengambilan keputusan. Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin menjalankan roda organisasinya tanpa melibatkan pendapat atau masukan dari bawahannya. Segala kebijakan diambil sepihak, dengan sedikit atau bahkan tanpa ruang diskusi. Bawahan tidak diberi kebebasan untuk menyampaikan gagasan ataupun terlibat dalam proses pengambilan keputusan

Kondisi seperti ini juga tergambar dalam lingkungan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara. Pemimpin cenderung membatasi ruang gerak masing-masing bidang, serta jarang memberikan kesempatan kepada staf untuk menjalankan perannya secara mandiri. Suasana yang tidak inklusif ini membuat para pegawai merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat kerja. Motivasi menurun karena tekanan psikologis yang ditimbulkan dari sistem kepemimpinan yang terlalu menuntut tanpa adanya ruang partisipasi. Akibatnya, penyelesaian tugas menjadi kurang optimal dan produktivitas pun ikut terdampak.

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta, Imas Masriah, dan Budhi Prabowo dalam studi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Stres Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja

Karyawan”. Mereka menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan sistem kompensasi yang tidak seimbang dapat memicu tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi performa kerja mereka. Artinya, Ketika tekanan dari atas terlalu besar dan tidak diimbangi dengan pendekatan yang manusiawi, maka semangat serta hasil kerja pun turut menurun.

3.3.2. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan penerapannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi dinamika kerja di lingkungan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara. Gaya kepemimpinan tidak hanya menentukan cara seorang pemimpin memberikan arahan, tetapi juga membentuk suasana kerja, hubungan antar pegawai, serta memengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas pegawai

Berdasarkan hasil observasi pada saat penulis di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara, ditemukan bahwa pola kepemimpinan yang berlaku saat ini masih cenderung bersifat otoriter. Pemimpin terlihat memberikan perintah secara sepihak tanpa melibatkan pendapat bawahan. Tidak jarang keputusan berubah-ubah dalam waktu yang singkat tanpa penjelasan yang memadai, sehingga menimbulkan kebingungan di kalangan pegawai. Selain itu, masih terlihat kurangnya komunikasi dua arah dan rendahnya ruang partisipasi bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi atau gagasan.

Kondisi ini berdampak pada suasana kerja yang kurang terbuka, kurang partisipatif, dan memicu turunnya motivasi kerja pegawai. Banyak pegawai yang akhirnya hanya menjalankan tugas secara formalitas tanpa semangat untuk berkembang atau berinovasi. Hal ini tentu tidak sejalan dengan visi pelayanan publik yang responsif, professional, dan berbasis kolaborasi yang menjadi tuntutan birokrasi modern.

Berdasarkan realitas tersebut, diperlukan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang sehat, memberdayakan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung persetujuan dan kolaborasi. Dari berbagai teori dan pendekatan kepemimpinan yang penulis pelajari, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional merupakan pendekatan yang paling tepat diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya ini ditandai dengan adanya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya demokratis tidak mendominasi, melainkan membuka ruang dialog dan musyawarah. Ia menghargai pendapat bawahannya, memberi kesempatan untuk menyampaikan ide, dan menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Dalam konteks Dinas Pendidikan, penerapan gaya demokratis dapat memperkuat sinergi antar pegawai dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Ketika pegawai merasa dilibatkan, mereka akan lebih

bersemangat dalam bekerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya ini berfokus pada upaya pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja dan memberikan inspirasi kepada bawahannya. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan teknis, tetapi juga mendorong perubahan positif melalui keteladanan, visi yang jelas, serta motivasi internal. Gaya ini sangat dibutuhkan dalam organisasi yang ingin bergerak lebih maju dan adaptif. Dalam pengamatan penulis, pegawai di Dinas Pendidikan sangat membutuhkan figur pemimpin yang bisa memberi semangat, membimbing, dan memberi pengakuan atas kontribusi mereka.

Kedua gaya kepemimpinan ini dapat diimplementasikan secara efektif dengan memadukan kelima indikator gaya kepemimpinan seperti :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan dengan Jelas dan Konsisten

Pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara perlu membuat keputusan yang logis, dan berdasarkan pertimbangan matang. Keputusan yang jelas dan tidak berubah-ubah akan membuat pegawai merasa tenang karena memiliki pegangan yang pasti. Ketika arahan yang diberikan jelas, pegawai tidak perlu menebak-nebak apa yang harus dilakukan, sehingga mereka bisa fokus menyelesaikan tugas.

2. Kemampuan Memotivasi Pegawai

Ketika pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara mampu membangkitkan semangat kerja pegawai melalui apresiasi, dukungan moral, dan pemberian kepercayaan maka pegawai akan merasa dihargai dan menimbulkan dorongan besar bagi semangat kerja pegawai.

3. Kemampuan Berkomunikasi Secara Efektif

Komunikasi yang baik antara pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara dan pegawai dapat menimbulkan suasana kerja menjadi lebih terbuka. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan pegawai diberi kesempatan menyampaikan pendapat, menciptakan rasa saling percaya dan membuat pegawai merasa dilibatkan dalam proses kerja.

4. Kemampuan mengarahkan dan mengendalikan

Pemimpin dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara perlu menerapkan pengendalian yang disertai arahan yang jelas akan membantu pegawai tetap berada di jalur yang benar, sambil memberikan mereka ruang untuk berkreasi.

5. Mengendalikan Emosi dalam Situasi Kerja

Pemimpin yang mampu bersikap tenang dan bijak ketika menghadapi masalah akan lebih dihormati pegawainya. Sikap ini membuat lingkungan kerja tetap kondusif meskipun ada tekanan atau hambatan.

Perpaduan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional yang dijalankan dengan lima indikator tersebut akan menghasilkan kepemimpinan yang tegas namun humanis, partisipatif, inspiratif, dan konsisten. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya

berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kepemimpinan yang terbuka, konsisten, dan suportif menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam lingkungan seperti itu, pegawai merasa dihargai, didengar, dan diberi kepercayaan, yang akan meningkatkan dedikasi dan semangat kerja. Sebaliknya, ketidakkonsistenan pemimpin dalam memberikan arahan, seperti yang ditemukan dalam observasi penulis, hanya akan menimbulkan kebingungan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif harus mampu menghadirkan stabilitas, kejelasan dan arahan yang tegas dalam setiap kebijakan yang dibuat.

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara dan pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara, cenderung bersifat otoriter. Pemimpin yang mengambil keputusan secara sepihak, minim melibatkan pendapat bawahannya, dan kurang memberikan ruang inisiatif kepada pegawai. Gaya kepemimpinan ini berdampak negatif terhadap motivasi kerja pegawai, menurunkan semangat, serta menghambat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Padahal, gaya kepemimpinan memiliki peran penting terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perpaduan antara gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan transformasional dinilai lebih tepat untuk diterapkan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara. Gaya kepemimpinan demokratis memberi ruang bagi partisipasi dan keterlibatan pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan pribadi, inovasi, dan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Pemimpin perlu memberikan ruang kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta mendengarkan masukan dari setiap bidang guna menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab Bersama.
2. Pemimpin perlu mempercayai pegawai untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas. Pemberian kepercayaan akan meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas kerja
3. Dalam pelaksanaan kebijakan, pemimpin harus menunjukkan konsistensi dan kejelasan arah agar tidak menimbulkan kebingungan atau demotivasi di kalangan pegawai.
4. Pemimpin di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara diharapkan mulai mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, partisipatif, dan inspiratif. Gaya kepemimpinan demokratis yang mengutamakan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan akan membantu membangun rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam bekerja. Sementara itu, gaya transformasional dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja pegawai melalui keteladanan, visi yang jelas, serta pemberdayaan individu secara personal dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfattana, L. C., & Kuncoro, S. (2023). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Kinerja Perangkat Desa*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15 (2), 123-135
- Bedu, A., & Djafri, M. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. CV Pustaka Ilmu
- Eunis, L., & Permandi, I. (2018). *Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, N., & triana, N. dalam erri, A. (2021). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fitria, D., Sumarni, & Hendriyaldi. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD dan Kepemimpinan*, 9(1), 45-58.
- George R. terry. (2018). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamdani, T. (2016). *Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hermawati, R., & Ranteallo, A. (2020). *Perilaku Kepemimpinan dan Organisasi*. Makassar: Pustaka Refleksi.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literatur Review*. *Jurnal Psikologi dan Kepemimpinan*, 4(2), 80-95
- Lisnawati, E., & Permadi, I. (2018). *Motivasi dan Perilaku Organisasi*. Bandung:
- Manokottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A.V.S (2017). *Pengaruh MOTivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Satu Visi Edukasi*. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 6(3),88-101
- Mohtar. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Novitasari, P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Stres Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Armaz Insan Mandiri*. Diakses pada 6 Juni 2025. Google Scholar
- Nur, B., Rachmawati, E., & Cahyani, I. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 10(1), 55-70
- Sari, A. P., Nugrogo, B. S., Pagiu, C., Ningsih, Y., & Salabi, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 67-80.

- Shinta, N., Imas, M., & Prabowo, B. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses pada 6 Juni 2025. Google Scholar
- Sitorus, H., & Silvana. (2020). *Teori-Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1234-1245
- Victoria, T., Febianti, F., & Apriyani, N. W. M. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 114-127.
- Wardan. (2020). *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Winardi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.