



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 ; p-ISSN:2776-009X; online -ISSN:2807-5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Agustus 2025

Accepted: September 2025

Published : Oktober 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil

Margareta Bue¹, Mansyur Abdul Hamid, Gabriel Tanusi³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

Email penulis: buemargareta@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai ($t_{hitung}=3,158$) dan signifikansi 0,004. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan, dengan nilai ($t_{hitung}=3,589$) dan signifikansi 0,001. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai ($t_{hitung}=2,302$) dan signifikansi 0,030. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai ($F_{hitung}=68,600 > F_{tabel}=3,37$) dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Direktif; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to analyze the effects of directive leadership style, work motivation, and career development on employee performance at the Ngada Regency Population and Civil Registry Office, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a sample of 30 employees. Data were collected via a questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression. The results show that directive leadership style has a significant effect on employee performance, with a t -value of 3.158 and a p -value of 0.004. Work motivation also has a significant effect, with a t -value of 3.589 and a p -value of 0.001. Career development also has a significant effect on employee performance, with a t -value of 2.302 and a p -value of 0.030. Simultaneously, all three variables have a positive and significant effect on employee performance, with an F -value of 68.600 and a p -value of 0.000. Therefore, directive leadership style, work motivation, and career development are important factors in improving employee performance at the Ngada Regency Population and Civil Registry Office.

of 0.001. Career development has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.302 and a p-value of 0.030. Collectively, these three variables have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 68.600 (greater than the critical F-value of 3.37) and a p-value of 0.000. Thus, directive leadership style, work motivation, and career development are important factors in improving employee performance at the Ngada Regency Population and Civil Registry Office.

Keywords: Directive Leadership Style; Work Motivation; Career Development; Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan yang terkait dengan kependudukan.

Menurut Wibowo (2016:4) kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa pengaruh positif bagi Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada sehingga memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin dapat membuat organisasi berhasil apabila bawahan mengikuti atau melakukan tindakan sesuai yang diperintahkan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat yang mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing orang lain, serta memiliki visi yang jelas, integritas yang tinggi, dan empati terhadap kebutuhan orang lain sehingga dapat membawahkan perubahan yang berarti dalam organisasi (Hermawati, 2023).

Fenomena yang dijumpai bahwa gaya kepemimpinan terlalu otoriter seperti pemimpin yang otoriter tegas dan adil dalam menerapkan kedisiplinan tanpa memandang siapa pun. memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi dengan tujuan organisasi, terlalu tergantung pada kekuasaan sehingga menimbulkan stres kerja pada pegawai karena beban kerja seperti seorang pegawai di berikan tugas yang lebih besar dari kemampuannya maka hal itu akan menjadi beban kerja, yang berlebihan dan diharuskan untuk menyelesaikannya tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga para pegawai bekerja penuh dengan tekanan.

Menurut Tenri (2018), suatu kantor membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu dari organisasi atau dengan kata lain bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan kinerja setiap individu (Muna & Isnowati, 2022).

Dari hasil pengamatan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada ditemukan bahwa kurangnya motivasi dalam bekerja dikarenakan pegawai tidak memiliki motivasi sendiri dalam bekerja. seperti halnya atasan datang tidak tepat waktu, kurangnya pengakuan atas prestasi kerja pegawai, perlakuan yang tidak adil dari atasan seperti pemberian penghargaan yang diberikan kepada pegawai hanya pegawai yang dekat dengan atasan seperti hubungan kekerabatan dan keluarga, sedangkan pegawai yang lainnya tidak mendapatkan sama sekali. Selain itu pemberian gaji honorer yang tidak tepat waktu, kadang-kadang 3 bulan sampai 6 bulan baru terima gaji. Hal ini mengakibatkan pegawai bekerja secara tidak maksimal sesuai dengan pekerjaannya, seperti halnya dalam memberikan respon pelayanan kepada masyarakat masih terdapat pertanyaan dan keluhan masyarakat yang direspon lambat oleh petugas pelayanan. Kemudian, sering terjadinya kesalahan sehingga masyarakat menilai bahwa petugas pelayanan kurang teliti dalam melakukan pengecekan berkas permohonan pembuatan dokumen yang diajukan oleh masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017;14) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada ditemukan penerapan pengembangan karier pegawai di rasa kurang maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun namun masih berada pada posisi dan jabatan yang sama, sedangkan pegawai yang baru bekerja dibawah lima tahun langsung mendapatkan kenaikan jabatan,

hal ini menimbulkan kecemburuan sosial diantara para pegawai, sehingga membuat para pegawai yang tidak mendapatkan kenaikan jabatan malas-malasan dalam bekerja dan berakibat pada penurunan kinerja kerja.

II.TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Direktif

Menurut House dalam (Kusjono & Firmansyah, 2020) kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). Davis dan Newstrom dalam (Latief, Bahasoan, & Adriyanti, 2023) kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam ((Zainuri, 2021) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengarahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang di milikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan kepadanya (Bakhtiar, 2020).

Pengembangan Karir

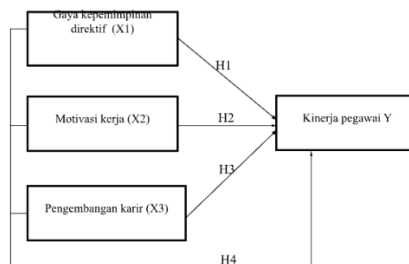
Ardana et al (2019) menyatakan pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. sedangkan menurut Sunyoto (2017:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah- langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Kinerja Karyawan

Menurut Huseno (2017:86) kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2016:269).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Adapun dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian maka penulis gambarkan kerangka pemikiran penelitian. Secara ringkas kerangka konsep penelitian yang digambarkan adalah risalah tentang gambaran hubungan antar variabel didalam penelitian yang menggambarkan bagaimana hubungan antara Gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada. Rincian Lengkap dari kerangka konsep penelitian sebagai berikut;



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas maka penyusunan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada
- H3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada
- H4: Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012: 37). Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Ngada yakni berjumlah 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari pengamatan langsung yaitu data jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2013: 98) uji t parsial pada dasarnya uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara t hitung dengan t tabel.

Tabel 1
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.812	1.331		2.113	.044
	Gaya Kepemimpinan Direktif	.333	.105	.352	3.158	.004
	Motivasi Kerja	.382	.106	.454	3.589	.001
	Pengembangan Karir	.130	.057	.224	2.302	.030
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber :Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,333, nilai t_{hitung} sebesar 3,158, dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,382, nilai t_{hitung} sebesar 3,589, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,130, nilai t_{hitung} sebesar 2,302, dan nilai signifikansi sebesar 0,030. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, semakin meningkat pula kinerja mereka. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiganya, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berdasarkan nilai koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,454, diikuti gaya kepemimpinan sebesar 0,352 dan pengembangan karir sebesar 0,224. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa

peningkatan motivasi kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik, dan pemberian kesempatan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.711	3	47.904	68.600	.000 ^b
	Residual	18.156	26	.698		
	Total	161.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi Kerja						

Sumber :Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 68,600 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Koefisien Determimasi (R^2)

Koefisien Determimasi (R^2) adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independent (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.875	.836

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Direktif , Motivasi Kerja				

Sumber :Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,942, nilai R Square sebesar 0,888, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 87,5%, sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,158 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,055 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan direktif melalui pemberian instruksi yang jelas, penetapan tujuan, bimbingan, dan pengawasan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pimpinan memberikan arahan sesuai standar operasional prosedur, termasuk melalui kegiatan perekaman e-KTP di sekolah-sekolah untuk mempercepat pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ulang (2018), Nasution (2020), dan Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,589 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,055 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja tercermin dalam pelayanan administrasi kependudukan yang relatif cepat, yaitu pencetakan dokumen kependudukan dapat diselesaikan dalam satu hari, sedangkan perekaman e-KTP baru membutuhkan waktu dua sampai tiga hari karena melalui proses

input data dan pemeriksaan persyaratan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kismartini (2021), Fatah (2021), dan Waldania (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,302 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,055 dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan karir dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis (bimtek) administrasi kependudukan serta mutasi dan penempatan pegawai berdasarkan prestasi kerja. Program tersebut membantu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatah (2021), Darmawan (2022), dan Felisa (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Ngada. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 68,600 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,37 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 87,5%, sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta program pengembangan karir yang efektif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten

Ngada, baik secara parsial maupun simultan. Penerapan gaya kepemimpinan direktif melalui pemberian instruksi yang jelas, bimbingan, dan pengawasan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, sedangkan program pengembangan karir melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan kesempatan promosi dapat meningkatkan kompetensi serta kesiapan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, Kepala Dinas disarankan untuk menerapkan kepemimpinan yang terarah, membangun komunikasi terbuka, serta menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir secara berkelanjutan. Pegawai juga diharapkan meningkatkan motivasi diri, aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja dan kualitas pelayanan, serta menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam dan menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, R. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Amirulah, M., & Latief, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Borneo Student Research*.
- Andriani, E., & Mukminin, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Bakhtiar, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*.
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*.
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*.
- Latief, F., Bahasoan, S., & Adriyanti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mattayang, B. (2019). *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. JEMMA |

Journal Of Economic, Management And Accounting.

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya.
- Nadhiyah, R., & Alim, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. Indonesian Journal Of Business And Management.
- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Journal Of Chemical Information And Modeling (Vol. 53).
- Supandi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Muaro Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains).
- Zainuri, M. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif.