

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan DPRD Kabupaten Muaro Jambi

Robinson Sirait¹, Arniwita Sy², Mustika³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jambi, Jambi, Indonesia^{1,2,3}

*Email : siraitrobinson42@gmail.com¹, arniwita@umjambi.ac.id², mustika@umjambi.ac.id³

Diterima: 25-07-2025 | Disetujui: 04-08-2025 | Diterbitkan: 06-04-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance within the Muaro Jambi Regency Regional People's Representative Council (DPRD). The background of this research is based on the important role of leadership in improving the effectiveness and efficiency of government apparatus performance, particularly in complex bureaucratic organizations such as the DPRD. This study uses a quantitative descriptive approach, referring to various leadership theories, including transformational, transactional, and situational leadership. Employee performance is measured through indicators of work results, competence, discipline, responsibility, and cooperation. The results indicate that a transformational and participatory leadership style can create a conducive work climate, increase motivation, and encourage employees to be more productive and responsible. Conversely, an authoritarian or non-communicative leadership style negatively impacts work enthusiasm and productivity. This research provides theoretical contributions to the development of leadership studies in the public sector and offers practical implications in the form of strategic recommendations for the Muaro Jambi Regency DPRD in improving organizational effectiveness by strengthening an adaptive and humanistic leadership style.

Keywords: Leadership Style; Employee Performance; Human Resources.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Muaro Jambi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur pemerintahan, khususnya dalam organisasi birokrasi yang kompleks seperti DPRD. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan merujuk pada berbagai teori kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional. Kinerja pegawai diukur melalui indikator hasil kerja, kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dan partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong pegawai untuk lebih produktif dan bertanggung jawab. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak komunikatif berdampak negatif terhadap semangat dan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan di sektor publik serta memberikan implikasi praktis berupa rekomendasi strategis bagi DPRD Kabupaten Muaro Jambi dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, SDM

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, terutama pada lembaga pemerintahan seperti DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang optimal dari aparatur pemerintah mencerminkan kualitas pelayanan publik yang baik, akuntabilitas, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat (Gomes, 2003). Dalam konteks birokrasi daerah, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan administratif, tetapi juga sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan instansi (Robbins & Judge, 2017).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja individu dan tim kerja dalam suatu organisasi (Bass & Avolio, 1994). Kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong pegawai untuk mencapai target dan bekerja secara lebih efektif (House, 1971). Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, rendahnya loyalitas, hingga menurunnya produktivitas pegawai (Hersey & Blanchard, 1982). Kurt Lewin menjadi pelopor dalam mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi tiga tipe utama: otoriter, demokratis, dan laissez-faire, di mana masing-masing memiliki dampak berbeda terhadap dinamika kerja pegawai. Sementara itu, (Bass & Avolio, 1994). lebih menekankan pada dua dimensi kepemimpinan modern, yaitu transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional dinilai mampu menginspirasi dan membangun keterlibatan emosional pegawai, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada sistem reward and punishment (Bass & Avolio, 1994).

Di lingkungan pemerintahan, terutama dalam lembaga legislatif seperti DPRD, pimpinan memiliki peran sentral dalam mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi kelembagaan (Sopiah, 2008). Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan di instansi publik harus disesuaikan dengan kondisi organisasi yang memiliki struktur birokratis dan regulatif, sehingga pendekatan situasional juga menjadi relevan untuk diterapkan (Hersey & Blanchard, 1982). Teori kepemimpinan situasional menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kompetensi bawahannya (Northouse, 2018).

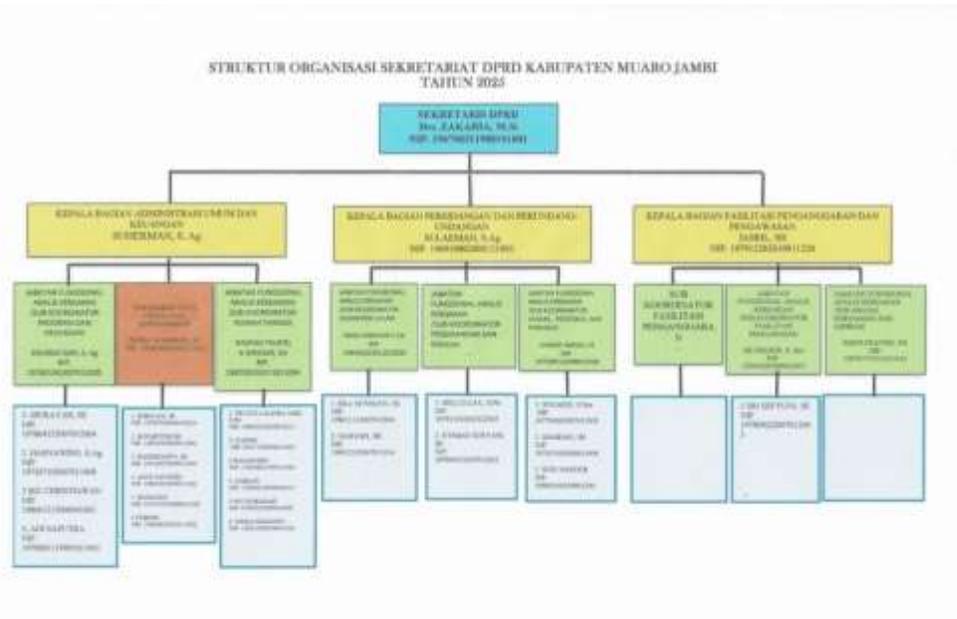
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh (Hertina, 2023) pada kantor Basarnas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung mampu meningkatkan performa pegawai dalam menjalankan tugas. Demikian pula, penelitian oleh (Herlinawati & Fadlan, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Penelitian lainnya oleh (Suarni & Sudiyani, 2020) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi kepemimpinan efektif di lingkungan lembaga legislatif daerah, terutama terkait gaya komunikasi, pendelegasian wewenang, dan motivasi kerja pegawai yang bersifat birokratis (Wahyudi, 2023). Di Kabupaten Muaro Jambi, DPRD sebagai lembaga perwakilan rakyat membutuhkan figur pimpinan yang tidak hanya mampu mengarahkan pegawai, tetapi juga menginspirasi dan membina hubungan kerja yang sehat di tengah dinamika politik dan tuntutan pelayanan publik. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Muaro Jambi secara empiris dan kontekstual.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur tentang gaya kepemimpinan dalam konteks pemerintahan daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi DPRD Kabupaten Muaro Jambi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan optimalisasi kinerja pegawainya.

Struktur Staff Dprd Muaro Jambi



Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian
1	Hertina, Afriyansa & Yuli Anita (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas Sumatera Selatan	Kuantitatif Deskriptif
2	Herlinawati & Fadlan (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Perwira, Bekasi Utara	Kuantitatif Asosiatif
3	Suarni & Sudiyani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud	Kuantitatif Deskriptif
4	Wahyudi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak, Malang	Kuantitatif Asosiatif
5	Laksana & Purwanto (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Masyarakat di Purworejo Kota Pasuruan	Kuantitatif Path Analysis
6	Johannes, Edward & Budi Aryanto (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif Korelasional
7	Rifai (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Desa Tegal Kunir Lor, Tangerang	Kuantitatif Korelasional

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian
8	Susijawati et al. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Jawa Barat	Kuantitatif Regresi Linier
9	Widyawati (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	Kuantitatif SEM (PLS)
10	Syaviera Miftahani Aulia (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan & Permukiman Kabupaten Gresik	Kuantitatif Deskriptif

LANDASAN TEORITIS

Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota tim, termasuk bagaimana ia mengambil keputusan, memberikan instruksi, memberikan motivasi, serta menangani konflik dalam organisasi (Yukl, 2010).

1. Teori Gaya Kepemimpinan Klasik – Kurt Lewin (1939)

Kurt Lewin mengidentifikasi tiga tipe gaya kepemimpinan yang paling mendasar, yaitu:

- **Autocratic (Otoriter):** Pemimpin membuat semua keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan. Gaya ini efektif dalam situasi krisis namun dapat menghambat kreativitas.
- **Democratic (Demokratis):** Pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Gaya ini mendorong partisipasi, kepuasan kerja, dan kerja sama tim.
- **Laissez-faire:** Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan. Gaya ini sering menghasilkan hasil yang tidak konsisten karena kurangnya arahan.

2. Teori Transformasional dan Transaksional – Bass & Avolio (1994)

Bass dan Avolio (1994) mengembangkan dua dimensi utama gaya kepemimpinan modern:

- **Transformasional:** Pemimpin menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi bersama, inovasi, dan perhatian individual. Mereka menciptakan perubahan positif yang berdampak pada peningkatan kinerja.
- **Transaksional:** Pemimpin fokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, seperti pemberian imbalan atas pencapaian kinerja dan sanksi atas kesalahan. Gaya ini bersifat administratif dan lebih cocok dalam struktur organisasi yang stabil.

3. Teori Kepemimpinan Situasional – Hersey & Blanchard

Menurut teori ini, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan atau kesiapan bawahannya (Hersey & Blanchard, 1982). Terdapat empat gaya dalam model ini:

- **Directing:** Pemimpin memberikan arahan yang jelas; cocok untuk bawahan yang belum kompeten.
- **Coaching:** Pemimpin memberi arahan sekaligus dukungan; digunakan saat bawahan mulai berkembang.

- **Supporting:** Pemimpin mendukung keputusan bawahan; cocok saat bawahan sudah cukup kompeten.
- **Delegating:** Pemimpin memberikan tanggung jawab penuh; cocok bagi bawahan yang sangat kompeten dan percaya diri.

Fungsi Peran Gaya Kepemimpinan

1. Transformational Leadership Theory (Bass & Riggio, 2006)

Transformational Leadership adalah teori yang menjelaskan bahwa pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, melalui pendekatan yang berfokus pada nilai, visi, dan misi (Bass & Riggio, 2006).

Empat Komponen Utama (4I):

- **Idealized Influence:** Pemimpin menjadi teladan dan dipercaya.
- **Inspirational Motivation:** Pemimpin memberikan visi dan motivasi.
- **Intellectual Stimulation:** Pemimpin mendorong inovasi dan berpikir kritis.
- **Individualized Consideration:** Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu bawahan.

2. Authentic Leadership Theory (Avolio & Gardner, 2005)

Authentic Leadership menekankan pentingnya keaslian, transparansi, dan etika dalam kepemimpinan. Pemimpin otentik memahami nilai pribadinya dan bertindak sesuai dengan nilai tersebut dalam semua konteks organisasi.

Karakteristik utama pemimpin otentik:

- Self-awareness (kesadaran diri)
- Relational transparency
- Balanced processing (berpikir objektif)
- Internalized moral perspective (berpegang pada prinsip moral)

3. Servant Leadership Theory (Eva et al., 2019)

Servant leadership menekankan bahwa seorang pemimpin adalah pelayan terlebih dahulu. Fokus utama pemimpin adalah melayani kebutuhan tim dan bawahan agar mereka tumbuh secara pribadi dan profesional.

Karakteristik utama servant leadership:

- Listening
- Empathy
- Healing
- Awareness
- Stewardship
- Commitment to the growth of peo

Indikator Gaya Kepemimpinan



Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam organisasi yang mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini, kinerja tidak hanya dinilai dari output semata, tetapi juga dari ketepatan waktu, kedisiplinan, dan seberapa efektif pegawai menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas pegawai serta sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2017).

Sementara itu, (Robbins & Judge, 2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil evaluasi terhadap perilaku kerja individu, yang mencakup kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, baik dari sisi hasil kerja maupun cara kerja. Kinerja tidak hanya dilihat dari keberhasilan mencapai target kerja, tetapi juga bagaimana pegawai menunjukkan sikap proaktif, bekerja sama dalam tim, serta mampu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan etika kerja. Dengan demikian, kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan pegawai sekaligus mencerminkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017).

Sedangkan menurut (Ardiansyah dkk., 2022) Pada dasarnya, kinerja berkaitan dengan cara mencapai hasil. Istilah kinerja diambil dari kata job performance atau actual performance yang mengacu pada pencapaian pekerjaan atau hasil nyata yang diraih oleh individu. Kinerja yang optimal adalah langkah yang penting untuk mencapai sasaran organisasi. Berdasarkan pandangan perilaku dalam manajemen, kinerja diartikan sebagai jumlah atau mutu dari produk yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh individu yang menjalankan tugas. Kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan dalam bentuk perbandingan antara output yang dihasilkan dengan kriteria yang sudah ditentukan

Teori Kinerja Pegawai

1. Teori Tujuan (Goal-Setting Theory) – Locke & Latham (2002)

Teori ini menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja lebih efektif jika mereka memahami target yang harus dicapai dan memiliki komitmen terhadap tujuan tersebut. Selain itu, umpan balik terhadap progres kerja sangat penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas.

2. Teori Harapan (Expectancy Theory) – Vroom (2005)

Menurut Vroom, kinerja seseorang bergantung pada harapannya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja tersebut akan diikuti oleh penghargaan yang diinginkan. Tiga komponen utama teori ini adalah expectancy (harapan), instrumentality (keterkaitan), dan valence (nilai penghargaan).

3. Teori Perilaku Organisasi – Robbins & Judge (2017)

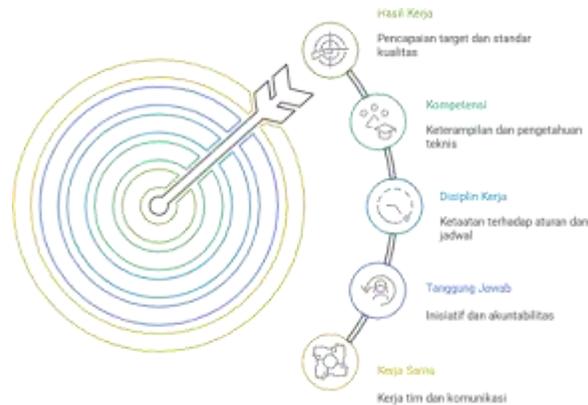
Teori ini menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi—seperti disiplin, loyalitas, kemampuan interpersonal, dan kerja tim—mempengaruhi langsung pada kinerja kerja. Robbins & Judge memandang kinerja sebagai hasil dari interaksi antara motivasi, persepsi peran, dan keterampilan kerja.

Fungsi Peran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat fundamental dalam manajemen organisasi modern karena secara langsung mencerminkan tingkat produktivitas dan efisiensi organisasi. Salah satu fungsi utama dari kinerja pegawai adalah sebagai tolak ukur produktivitas organisasi. Pegawai yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik akan berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kinerja menjadi instrumen penting dalam menilai apakah proses kerja yang dijalankan telah sesuai dengan harapan manajemen (Mangkunegara, 2017).

Selain itu, kinerja pegawai juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Pihak manajemen dapat menggunakan hasil penilaian kinerja untuk menetapkan berbagai kebijakan strategis, seperti promosi jabatan, pemberian penghargaan, rotasi kerja, hingga pelatihan dan pengembangan pegawai. Keputusan-keputusan tersebut diambil guna memastikan bahwa setiap pegawai berada pada posisi yang tepat dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Hasibuan, 2014). Dalam hal peran, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung memiliki karakteristik disiplin, bertanggung jawab, serta mampu bekerja sama dalam tim. Hal ini secara tidak langsung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan sumber daya yang efisien (Robbins & Judge, 2017). Lebih lanjut, kinerja pegawai juga berperan dalam mendorong pengembangan karier dan kepuasan kerja individu. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik umumnya akan memperoleh pengakuan dari atasan dan berpeluang mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Hal ini berdampak positif pada tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja mereka (Simamora, 2004). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai secara sistematis dan berkelanjutan menjadi aspek krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor publik maupun swasta.

Indikator Kinerja Pegawai



PEMBAHASAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi lembaga pemerintah, termasuk DPRD Kabupaten Muaro Jambi. Dalam konteks organisasi publik, pencapaian target kerja dan pelayanan publik yang optimal sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu variabel yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan (Gibson, 2012).

- **Gaya Kepemimpinan di Lingkungan DPRD Muaro Jambi**

Dalam organisasi pemerintahan seperti DPRD Muaro Jambi, kepemimpinan bukan hanya soal instruksi, tetapi juga menyangkut bagaimana seorang pimpinan memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung lebih efektif dalam mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal melalui pendekatan yang berfokus pada visi, inspirasi, dan pengembangan personal (Bass Riggio, 2006). Sebaliknya, kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dan sanksi atas pelanggaran, yang juga dapat memengaruhi disiplin kerja (Robbins & Judge, 2013).

Kondisi birokrasi di DPRD Muaro Jambi tentu memiliki tantangan tersendiri, seperti pengambilan keputusan yang berjenjang, budaya kerja birokratis, serta keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, bersikap adil, dan terbuka terhadap masukan dari pegawai akan lebih berpotensi dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan tanggung jawab staf.

- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur melalui aspek hasil kerja, kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Kelima aspek tersebut memiliki hubungan erat dengan bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dalam organisasi. Misalnya, pemimpin

yang mampu memberikan motivasi dan kepercayaan akan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaiknya (Armstrong & Baron, 2005). Kompetensi pegawai juga akan berkembang dengan baik jika didukung oleh pemimpin yang mendorong pengembangan diri, pelatihan, dan pemberdayaan.

Disiplin kerja di lingkungan DPRD juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pemimpin yang menegakkan aturan secara konsisten namun tetap adil akan membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional (Gibson, 2012). Tanggung jawab pegawai pun akan meningkat apabila pemimpin memberikan contoh yang baik dan memberi ruang bagi pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kerja sama antardivisi atau antarpegawai pun dapat tumbuh jika pemimpin mendorong kolaborasi, membangun komunikasi yang efektif, dan meredam konflik internal.

- Relevansi terhadap Konteks DPRD Muaro Jambi

Dalam konteks DPRD Muaro Jambi, pegawai sebagai bagian dari sekretariat lembaga legislatif memegang peranan penting dalam mendukung tugas pokok dan fungsi para anggota dewan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para kepala bagian atau kepala subbagian dapat menentukan bagaimana proses administratif, pengelolaan dokumen, agenda rapat, hingga pelayanan kepada masyarakat berjalan secara efisien.

Masalah-masalah seperti rendahnya tingkat kehadiran, keterlambatan pengumpulan laporan, atau lemahnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sering kali berakar pada gaya kepemimpinan yang kurang adaptif atau tidak komunikatif. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan di lingkungan DPRD Muaro Jambi untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan mereka dan mengadaptasinya dengan kebutuhan dan karakter pegawai yang ada.

- Implikasi Praktis dan Teoritis

Secara teoritis, hasil temuan dalam penelitian ini mendukung teori dari Armstrong & Baron (2005) bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja. Sementara secara praktis, penelitian ini menyarankan agar lembaga seperti DPRD Kabupaten Muaro Jambi memberikan pelatihan kepemimpinan bagi pejabat struktural guna meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD Kabupaten Muaro Jambi. Kepemimpinan yang efektif, khususnya yang bersifat transformasional dan partisipatif, terbukti mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas administratif maupun pelayanan kepada anggota legislatif dan masyarakat.

Gaya kepemimpinan yang komunikatif, mampu memberi arahan yang jelas, serta memberikan motivasi dan dukungan emosional, menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tercapainya kinerja optimal. Di sisi lain, kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan pegawai cenderung menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan lembaga DPRD dalam menjalankan fungsinya sebagai wakil rakyat tidak hanya ditentukan oleh kualitas anggotanya, tetapi juga oleh kinerja pegawai sekretariat yang berada di bawah kepemimpinan yang tepat.

SARAN

1. **Bagi Pimpinan DPRD Muaro Jambi:**

Disarankan agar menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional, yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan motivasi secara konsisten, serta menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai.

2. **Bagi Pegawai Sekretariat DPRD:**

Pegawai perlu meningkatkan komitmen dan profesionalisme kerja, serta aktif memberikan umpan balik kepada pimpinan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

3. **Bagi Pemerintah Daerah:**

Perlu diselenggarakan pelatihan kepemimpinan dan manajemen kinerja secara berkala untuk pejabat struktural di lingkungan DPRD, agar tercipta budaya kerja yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan.

4. **Bagi Peneliti Selanjutnya:**

Disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A., MS, E., & Musnaini, M. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 1-6
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. London: CIPD Publishing.
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Herlinawati, & Fadlan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Perwira, Bekasi Utara. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(7). <https://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/582>

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
- Hertina, H., Afriyansa, R., & Anita, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*, 6(3). <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/41>
- House, R. J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- House, R. J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Suarni, N. W., & Sudiyani, N. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Equilibrium*, 6(1). <https://ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/414>
- Wahyudi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/29532>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Pearson Education.