

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai

Suljumansah<sup>1</sup>, Mattarima<sup>2</sup>

<sup>1</sup>, Manajemen, STIE Pelita Buana Makassar, Indonesia

<sup>2</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Makassar, Indonesia

\*e-mail: Suljumansah3@gmail.com<sup>1</sup>,\_mattarima111@gmail.com<sup>2</sup>.

### Abstrak

*Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000) sangat kuat hubungannya. Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone perlu dikordinasikan dengan pegawai, setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone perlu melibatkan bawahannya dan perlunya pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan.*

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pegawai

### Abstract

*Based on the previous analysis and discussions, the research results show that Leadership Style has a significant influence on Employee Motivation at the Libureng Subdistrict Office, Bone Regency, with a significance level of (0.000), indicating a very strong correlation. All decisions are always made by the leadership of the Libureng Subdistrict Office, Bone Regency, and need to be coordinated with the employees. Whenever there is a problem in the work, the leadership of the Libureng Subdistrict Office, Bone Regency, needs to involve their subordinates, and employees should work individually as long as the task permits.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Employee

## 1. PENDAHULUAN

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Ahluwalia (2020) seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan mengelola bawahannya secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu, pemimpin harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan (Suciati et al., 2022) (Pahmi et al., 2022) (Pasulu et al., 2021).

Ahluwalia (2020) tiap pemimpin perlu mengelolah dan mengetahui kinerja bawahannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja instansi atau perusahaan. Dengan mengetahui kinerja instansi maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan bawahannya (Ambalele et al., 2022).

Motivasi sebagaimana diungkapkan Anwar dan Ali (2021) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja (Pahmi & Mahmud, 2022).

Diperlukan kondisi model gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu tujuan organisasi adalah dapat meningkatkan produktifitas pegawai yang tinggi (Pahmi &

Busman, 2022) (Irfan et al., 2021) (Putra et al., 2022). Sehingga apa yang menjadi output organisasi benar – benar dapat dinikmati konsumen (Irwan et al., 2022) (Nuryadin & Irwan, 2022).

Menurut Huzain (2021) mendefinisikan manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai (Tellu et al., 2022) (Irfan et al., 2021).

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai yang mana manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia.

Kepemimpinan menurut Marjaya & Pasaribu (2021) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Pahmi dan Busman (2022) pengertian kepemimpinan dibagi menjadi dua konsep yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, pemimpin difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pimpinannya yaitu proses dimana para pimpinan menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi yaitu gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah teori ohio state, teori university of Michigan. Menurut Purwanto et al (2015) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu fungsi penentu, fungsi sebagai juru bicara, fungsi sebagai komunikator, fungsi sebagai mediator dan fungsi sebagai integrator pengertian motivasi. Anderman (2020) mengatakan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Kanfer et al (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Menurut Harmon-Jones et al (2013) terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu Teori isi adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang dan teori proses menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu. menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*), Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*) dan Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*). Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda.

Tujuan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan ialah agar karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu agar dapat memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Wang et al (2019) menyatakan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu gaya kepemimpinan administrator, sikap individu dan situasi kerja, lingkungan kerja. Sedangkan Ebata (2008) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yaitu sifat-sifat individual, sifat-sifat pekerjaan dan lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan.

## 2. METODE

Yang dijadikan sebagai objek penelitian Penulis adalah Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dikantor kecamatan libureng kabupaten bone. Populasi menurut pendapat

Sugiyono (2019), ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian. Pengambilan sampel.

Responden didalam penelitian 16 sampel kali ini adalah konsumen yang dapat memenuhi kebutuhan penelitian yang dapat memberikan jawaban secara objektif sesuai dengan pengalaman ketika melakukan perbelanjaan. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat. Sedangkan Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan program SPSS for Windows ver 24.0. Adapun metode pengolahannya adalah

editing (pengeditan), coding (pemberian kode) dan scoring (pemberian skor). Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert (Sugiyono, 2019). Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. (Ferdinand, 2011).

Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:  $Y_1 = a + b_1X_1 + e$ . Dimana:  $Y_1$  = Motivasi;  $b_1$  = Koefisien regresi;  $X_1$  = Gaya kepemimpinan;  $e$  = eror;  $a$  = Kostanta (Ferdinand, 2011). Imam Gozhali (2011), berpendapat, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Augusty Ferdinand (2006) uji hipotesis dilakukan untuk menyatakan bahwa koefisien regresi dari model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 16 responden, dimana responden merupakan Pegawai Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone. Data tentang profil Pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

#### Deskriptif responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	12	75,0
Perempuan	4	25,0
<b>Umur</b>		
27-35	5	31,3
36-44	6	37,5
45-53	4	25,0
>54	1	6,3
<b>Pendidikan</b>		
SMA	5	31,3
Diploma	2	12,5
Sarjana	7	43,8
Pascasarjana	2	12,5
<b>Lama bekerja</b>		
2-12	11	68,8

13-23	3	18,8
24-34	2	12,5

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS 2022

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,789	1,94809
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2022

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan 19,7 % di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (Parsial)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,338	3,743		1,426	,176
	GAYA KEPEMIMPINAN	,787	,104	,896	7,555	,000
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2022

Karena taraf nyata (0,05)>Significance (0,000) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Pegawai bahwa Ho Diterima Gaya Kepemimpinan berpengaruh significance terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone. Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + e$$

$$Y = 5,338 + 0,787X + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut a = 5,338 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan konstan atau X = 0, maka Motivasi Pegawai sebesar 5,338 b= 0,787 menunjukkan bahwa setiap Gaya Kepemimpinanakan mendorong Motivasi Pegawai sebesar 0,787.

Uji F (Simultan)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	216,619	1	216,619	57,079	,000b
	Residual	53,131	14	3,795		
	Total	269,750	15			
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2022

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significance} (0,000)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone

Pemimpin Kantor Kecamatan Libureng selalu memperhatikan pekerjaan pegawai, Pemimpin Kantor Kecamatan Libureng selalau menjaga hubungan dengan bawahannya, Pemimpin Kantor Kecamatan Libureng selalu memberikan semangat kerja. Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan Kantor Kecamatan Libureng perlu dikordinasikan, Setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan Kantor Kecamatan Libureng kurang melibatkan bawahannya, Pimpinan Kantor Kecamatan Libureng selalu menghargai bawahannya. Pegawai dapat kurang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dalam lingkungan yang sulit sekalipun, Gagasan atau pemikiran Pegawai dapat diikuti teman sekantor dan hasilnya positif, pegawai kurang bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan, pegawai selalu menerima saran untuk memahami suatu masalah untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai meningkatkan potensi diri melalui pendidikan ataupun pelatihan, pegawai terdorong berhubungan dengan teman sekantor atas dasar sosial.

Dari hasil regresinya konstantanya 5,338 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan konstan atau  $X = 0$ , maka konstanta Motivasi Pegawai sebesar 5,338 sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,787 menunjukkan bahwa setiap Gaya Kepemimpinan akan mendorong Motivasi Pegawai sebesar 0,787.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,803 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan 19,7 % di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone dengan tingkat signifikansi sebesar  $(0,000)$  sangat kuat hubungannya. Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone perlu dikordinasikan dengan pegawai, setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone perlu melibatkan bawahannya dan perlunya pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahluwalia, L. (2020). Empowerment leadership and performance: Antecedents. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 35-39.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Anderman, E. M. (2020). Achievement motivation theory: Balancing precision and utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101864.

- Augusty Ferdinand. 2011, Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ebata, M. (2008). Motivation Factors. In *42nd TESOL Convention in New York: Dream and reality* (p. 21).
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Harmon-Jones, E., Harmon-Jones, C., & Price, T. F. (2013). What is approach motivation?. *Emotion Review*, 5(3), 291-295.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints. November, 21*.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada bank mandiri cabang bone. *Value: jurnal manajemen dan akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Nuryadin, A., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 548-559.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402.
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21-30.
- Pasulu, M., & Irwan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 435-441.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 61-69.
- Putra, S. A. A. K., Sucipto, B., & Rachmadana, S. L. (2022). The Digital Marketing Model Uses Social Media to Get Out Of The Economic Crisis Caused By Covid 19. *Journal of Economics Education and Entrepreneurship*, 3(1), 27-36.
- Sucianti, S., Pahmi, P., Latief, N., & Syamsuddin, I. (2022). Analisis Penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Enrekang. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 40-46.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Tellu, A. H., Lenas, M. N. J., Irfan, A., & Pahmi, P. (2022). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Kampus STIM LPI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 47-54.
- Wang, J., Zhang, R., Hao, J. X., & Chen, X. (2019). Motivation factors of knowledge collaboration in virtual communities of practice: a perspective from system dynamics. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 466-488.