



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN HALONG
KABUPATEN BALANGAN**

Rayanah¹, Reno Affrian², Ramona Handayani³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: rayanahmdh@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini yaitu terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja ditunjukkan dengan pegawai yang datang terlambat ke kantor pergi sesuka hati pada saat jam kerja dan melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif (hubungan) yang menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang, menggunakan Total Sampling yaitu 57 orang sebagai responden. Dalam penelitian semua indikator diukur dengan menggunakan skala likert, untuk uji instrumen penelitian antara uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana dan untuk teknik analisis data menggunakan Aplikasi SPSS versi 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator gaya kepemimpinan Autokratik, gaya kepemimpinan Kharismatik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan demokratik dan gaya kendali bebas. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran untuk Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan yang dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, yaitu : camat sebagai orang yang berpengaruh terhadap bawahannya hendaknya selalu memperhatikan kerjasama tim guna untuk menjalin kerjasama yang kompak dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kata Kunci: Pegawai, Kepemimpinan, Penelitian

ABSTRACT

The background to the problem in this research is that there are employees at work who experience a decrease in work motivation or low work motivation as indicated by employees who arrive late to the office leaving at will during working hours and handing over their work to other people. The aim of the research is to find out whether there is a significant influence and how much influence leadership style has on employee work motivation at the Halong District Office, Balangan Regency. This research uses a quantitative approach with an associative (relationship) type of research that explains the relationship between two or more variables. The data collection techniques used are observation, questionnaires, documentation. The population in this study was 57 people, using Total Sampling, namely 57 people as respondents. In the research, all indicators were measured using a Likert scale, to test research instruments between validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, simple linear regression analysis and for data analysis techniques using the SPSS version 22 for Windows application. The research results show that leadership style is in the good category in terms of indicators of autocratic leadership style, charismatic leadership style, paternalistic leadership style, democratic leadership style and free control style. Based on the results of this research, there are several suggestions for the Halong District Office, Balangan Regency which can be used as input to increase work motivation and employee performance, namely: the sub-district head as a person who influences his subordinates should always pay attention to teamwork in order to establish a unified cooperation in running Assigned job.

Keywords: Employees, Leadership, Research

PENDAHULUAN

Sekarang ini banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan, konon katanya sangat sulit mencari kader-kader pemimpin yang baik pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri atau kurang peduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungan kerjanya dan berpengaruh pada motivasi suatu pegawai. Melihat kecenderungan yang terjadi pada krisis kepemimpinan ini juga maka seharusnya pemimpin dapat menjalankan perannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi bawahannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena tidak efektifnya pemimpin menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Pemimpin zaman sekarang harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin, mau mendengarkan masukan dari bawahan. Seorang pemimpin itu harus memiliki kredibilitas (kualitas yang dimiliki seseorang yang mampu membuatnya dipercaya oleh orang lain jadi, pemimpin yang punya kredibilitas berarti ia memiliki kualitas untuk dipercaya anggota timnya) dan integritas (berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan) dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya.

Kredibilitas dan integritas dari seorang pemimpin itu saling berkaitan karena bila seseorang pemimpin tidak konsisten antara ucapan dengan tindakan, maka integritasnya dihadapan anggota tim menurun, dan seiring dengan itu, kredibilitas yang dimiliki pun berkurang. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah di telak dikemudian hari. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi juga yang mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi dari seorang pemimpin untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan data awal Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan terdapat beberapa fenomena masalah diantaranya yaitu:

1. Pimpinan Kantor Kecamatan Halong masih jarang terlihat di kantor pada saat jam kerja hal ini membuktikan bahwa ia kurang menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin, ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang kurang baik. beberapa faktor yang belum optimal kordinasi antar pejabat seperti pada saat memahami masalah untuk mencari solusi atau jalan

keluar terjadi miskomunikasi sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

2. Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja ditunjukkan dengan pegawai yang datang terlambat ke kantor pergi sesuka hati pada saat jam kerja dan melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain yang merupakan tanggung jawabnya. Masalah kedisiplinan meski sudah ada sanksi terhadap pegawai yang indiscipliner, masih ada juga pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner. Sebagian pegawai yang muda tiduran, dan yang masih baru masuk suka bermain game atau berdiskusi dengan teman yang lain dan kadang-kadang ada pegawai yang menganggur bekerja karena terlalu banyak pegawai yang honorer.
3. Masih terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan ASN tak sesuai dengan kompetesinya itu sekitar 37 persen. Seperti jumlah pegawai hanya 57 orang ASN sebanyak 21 orang walaupun dibantu Non ASN sebanyak 36 orang. Terdapat banyak pegawai ASN yang latar belakang pendidikan terakhirnya SMA Sederajat sehingga pencapaian kompetensi dalam hal tupoksi pegawai kurang maksimal. Serta penyesuaian pemetaan jabatan seperti yang latar pendidikannya Sarjana Pendidikan (S.Pd) yang harusnya di tempatkan di unit kerja sekolah bukan kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, dikemukakan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan ?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan ?

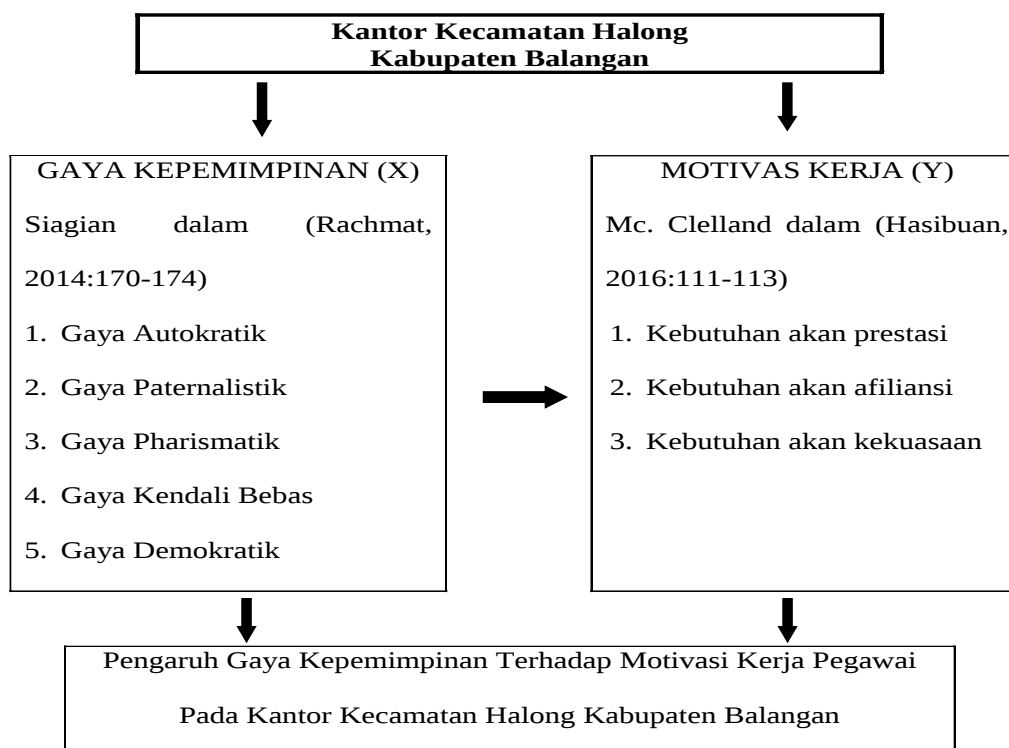
Adapun tujuan pada penelitian kali ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan.

Sumarni Panting (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enrekang.

Dari besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan (x) terhadap variabel dependen motivasi kerja (y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% besar pengaruh variabel variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data statistic Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 25,441$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan (x) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Sutikno (2014:16) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang di harapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya”. Sedangkan menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang kita lihat.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau hubungan (pengaruh) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tujuan atau pengaruh secara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:11). Dengan metode ini, akan diperoleh hasil yang positif dan signifikan antara variabel yang diteliti yakni Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik : Observasi, meliputi kegiatan pemuatan penelitian terhadap sesuatu objek. Kuesioner, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Dokumentasi, ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, serta data yang relevan untuk penelitian”.

PEMBAHASAN

1. Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

a. Gaya Autokratik

Pimpinan Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan menuntut ketaatan penuh dari bawahannya.

b. Gaya Kendali Bebas (Laisses Faire)

Pimpinan Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan tidak berani dalam menanggung resiko.

c. Gaya Paternalistik

Pimpinan Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan tidak memberikan kepercayaan pegawai dalam hal melaksanakan tugas.

d. Gaya Kharismatik

Pimpinan Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan berwibawa dan memiliki daya tarik yang kuat sehingga disenangi bawahan.

e. Gaya Demokratik

Pimpinan Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan membuat keputusan selalu bersama dengan anggota kelompok.

2. Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

a. Kebutuhan akan Prestasi

Pegawai Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan menikmati dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Kebutuhan akan Afiliansi

Pegawai Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan menyukai menyelesaikan pekerjaan secara team work dengan sesama rekan kerja.

c. Kebutuhan akan Kekuasaan

Pegawai Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan dengan memiliki kekuasaan saudara dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor.

Gambar 3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	2	3	4
1	0,2353	0,529	Valid
2	0,2353	0,702	Valid
3	0,2353	0,523	Valid
4	0,2353	0,290	Valid
5	0,2353	0,336	Valid
6	0,2353	0,314	Valid
7	0,2353	0,544	Valid
8	0,2353	0,519	Valid
9	0,2353	0,677	Valid
10	0,2353	0,598	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Statistics 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel variabel Motivasi Kerja di atas, dari 10 item pertanyaan dinyatakan Valid semuanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sebesar 0,2353. Sehingga diperoleh 10 item pertanyaan yang Valid.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan.

Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 8,102 di atas dibandingkan dengan t_{tabel} (db=48) yaitu 1,677 dengan taraf signifikan 5% jadi $t_{\text{hitung}} 8,102 > t_{\text{tabel}} 1,677$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan kata lain menerima adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai serta menolak tidak adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil observasi yaitu pemimpin melakukan mutasi dan rotasi pegawai baik ASN maupun Non ASN secara tiba-tiba, sehingga menurunnya kinerja karena harus belajar dari awal lagi pada unit kerja baru untuk menyesuaikan tugas pokok dan fungsinya, keputusan itupun diambil

pada saat *urgen/emergence* dan demi kebaikan Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan, dan juga masih terdapat beberapa pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan analisis jabatan sehingga pencapaian kompetensi dalam hal topuksi pegawai kurang maksimal Serta penyesuaian pemetaan jabatan seperti yang latar pendidikannya Sarjana Pendidikan (S.Pd) yang harusnya di tempatkan di unit kerja sekolah bukan kantor.

SIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien regresi linier sederhana menghasilkan nilai $Y = 25,933 + 0,314X$ atau $Y = 0,319 + 25,691$ yang berarti satu kenaikan dari Gaya Kepemimpinan maka berpengaruh sebesar 0,319 kepada Motivasi Kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. atau Hipotesis alternatif berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan halong kabupaten balangan”.
2. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. . Berdasarkan hasil koesioner yang menjawab Setuju (S) Sebanyak 87 responden yaitu indikator gaya demokratis, Sangat Setuju (SS) sebanyak 50 responden yaitu gaya demokratis, Kurang Setuju (KS) sebanyak 47 responden yaitu gaya paternalistik, Tidak Setuju (TS) sebanyak 64 responden yaitu gaya paternalistik, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 31 responden yaitu gaya autokratik. Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dominan yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis yang mana dapat dilihat dari responden yang menjawab Setuju sebanyak 87 untuk gaya Demokratis.
3. Berdasarkan pengamatan atau penelitian yang dilakukan penulis hingga saat ini bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. Pemimpin menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan sebelum membuat keputusan dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, mampu mendorong individu atau pegawai untuk lebih giat dalam berbuat dan bekerja. Berdasarkan teori motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, S.Q. and Djafri, N. (no date) *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, Jl. Gelatik No. 24 Kota Gorontalo.
- Duwi Priyatno (2018) *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Ficri Zuhri Hudhori (2014) *Gaya atau Tipe Kepemimpinan, Ficri Hudh's*. Available at: <https://ficrihudh.wordpress.com/2014/01/15/gaya-atau-tipe-kepemimpinan/>.
- Mariana Damaniti (2016) 'Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>.
- Muchlisin Riadi (2019) *Teori, Indikator dan jenis kepemimpinan, Kajian Pustaka*. Available at: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>.
- R. Achmad Rustandi (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar', *Skripsi Shahardiansyah Iman*. Available at: https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf.
- STIA AMUNTAI (2022) 'Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program Studi Administrasi Publik', *Pedoman Penyusunan Skripsi*.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Available at: <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22862>.
- Sutikno (2012) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Room Division SwissBelian Hotel Manyar Surabaya', *Skripsi Devi A. Surya, Sherly M*, 4(2).
- Suwatno dan Donni (2009) 'Pengertian Kinerja Pegawai', *Skripsi Shahardiansyah Iman.*, pp. 26–50.