

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di
Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara**

Samuel D. C Pasla

Jantje Mandey

Femmy Tulusan

ABSTRACT; Each leader has an essentially different behavior in the lead or is often called a leadership style. The success of an organization supported by the role of a leader with influence in his leadership style. Issues questionable in this study is the extent to which the influence of leadership styles to the motivation of civil servants working in the service of Energy Mineral resources of North Sulawesi.

The methods used in this research is quantitative methods. The subject of this research is the civil servant at the Department of Energy Mineral resources of North Sulawesi. Research samples taken as many as 20 people. Data collection is carried out using a questionnaire. Data analysis technique used is a linear regression analysis and correlation of product moment.

Results of the analysis of the data indicates that the regression coefficient of the variable (X) is the leadership style of work motivation of civil servants (Y) is real and positive correlation coefficients as well as determination and is in the category are.

Based on the results of the study it can be concluded that the leadership styles influence positively the work motivation of civil servants, meaning that leadership style is one of the factors that determine the work motivation of civil servants.

Based on the conclusions of the suggested: (1) the need for the role of the leadership to create good communication between employees and management; (2) leaders need to give more attention to employees who have good working performance; (3) leaders need to apply participatory leadership style in order to create a harmonious cooperation, fosters loyalty and participation of employees.

Keywords: *leadership* *styles,* *motivation* *for* *work*

Pendahuluan

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Oleh karena itu diperlukan pembangunan yang tidak hanya membangun secara fisik tapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pelayanan kerja PNS merupakan satu agenda reformasi birokrasi, dikarenakan kenyataan buruk kondisi faktual kualitas pelayanan publik yang ditentukan oleh kualitas sikap seorang pemimpin yang sering tidak dapat di pahami, tidak terpuji dan tidak bertanggung jawab.

Pegawai negeri sipil selalu dihadapkan pada berbagai persoalan yang harus terus menerus diatasi. Mulai dari keluhan terhadap gaji dan penghasilan yang kecil, pengurusan administrasi kepegawaian yang rumit, karir yang sulit diterka, sulitnya mengurus kenaikan pangkat, mutasi yang berbelit-bekit, serta berbagai persoalan lainnya. Pemerintah sebenarnya telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan regulasi berkenaan dengan administrasi kepegawaian, dengan harapan memberi berbagai kebijakan dan regulasi tersebut, urusan administrasi dan manajemen kepegawaian dapat diatasi. Namun demikian masih banyak pegawai yang belum paham serta belum mengerti tentang urusan kepegawaian sehingga persoalannya menjadi rumit.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada

saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sementara itu, para pegawai juga memiliki kebutuhan yang semakin meningkat. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu diperlukan dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, pendidikan, perlu mendapat prioritas utama dalam pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan apa yang dilaksanakan oleh pegawai dapat memotivasi kerja mereka. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001). Motivasi dari diri seseorang tersebut tidak lepas dari adanya aspek-aspek kebutuhan yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan agar sampai pada hasil yang ingin dicapainya. Ketika seseorang telah mencapai pada hasil yang diinginkan maka seseorang tersebut akan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas ESDM Sulawesi Utara?

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Menurut Kartono (2006) Pemimpin adalah merupakan seorang *inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator* dalam organisasi. Seorang pemimpin yang baik harusnya memberikan pengalaman, ketrampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan kerja pegawai. Pemimpin yang efektif mampu memberikan penghargaan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Sudarwan Danim (2004) membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 bagian yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratik

Kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran seorang pemimpin selalu dipandang benar, keras kepala, atau rasa berterimah kasihnya bersifat dipaksakan.

Menurut Sudarwan Danim (2004) gaya kepemimpinan otokratik memiliki ciri-ciri antara lain :

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b. Bawahan oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru. Menentukan

kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.

- c. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, didalamnya penuh ketidakpercayaan.
- d. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.

2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang mengikut sertakan para bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Ciri-cirinya antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama anggota organisasi itu.
- b. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3. Gaya kepemimpinan Permisif

Pemimpinan permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin terlalu memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan sering tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif

cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini antara lain:

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan diri sendiri yang rendah.
- b. Mengiyakan semua saran, baik itu saran yang bagus maupun tidak bagus.
- c. Lambat dalam membuat keputusan.
- d. Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e. Ramah dan tidak menyakiti bawahan

Dari pendapat Sudarwan Danim (2004) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain.

Menurut Efendi Hariandja (2002) Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

METODOLOGI PENELITIAN

Dilihat dari segi tujuannya maka penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksploratif. Seperti dikatakan oleh Arikunto (2002) bahwa penelitian yang bersifat eksploratif ialah penelitian untuk mengetahui secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Utara.

Variabel adalah sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu akan tampak kalau variabel itu dibuat tingkatan-tingkatannya atau dibuat definisi operasionalnya (Danim, 2004). Variabel-variabel dalam penelitian ini ialah Gaya kepemimpinan (sebagai variabel bebas), dan Motivasi Kerja PNS (sebagai variabel terikat). berdasarkan definisi konseptual kedua variabel tersebut, disusun definisi operasional sebagai berikut :

1. Variabel Gaya kepemimpinan. Yang dimaksud dengan Gaya kepemimpinan disini ialah gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Variabel Gaya kepemimpinan diamati dari beberapa indikator dari Malayu S.P Hasibuan (2008) sebagai berikut :
 - a. Demokratis
 - b. Partisipatif
 - c. Delegatif
 - d. Otoriter
2. Variabel Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil disini ialah suatu dorongan kerja terhadap seorang pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik. Secara operasional variabel ini diamati dan diukur dari beberapa indikator utama, yaitu
 - a. Prestasi Kerja seorang Pegawai
 - b. Pengaruh seorang pegawai
 - c. Pengendalian seorang Pegawai

d. Pengembang kerja seorang Pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil Dinas ESDM Sulawesi utara sebanyak 88 orang yang terbagi dalam beberapa bagian yaitu:

Bagian sekretariat : 23 orang

Bagian bidang geologi : 13 orang

Bagian bidang pertambangan : 13 orang

Bagian bidang tenaga listrikan dan pemanfaatan energi : 13 orang

Bagian bidang minyak dan gas bumi : 12 orang

Bagian UPTD balai pelatihan teknis dan fungsional : 13 orang

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut : Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan dalam bentuk yang berstruktur. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data primer.

PEMBAHASAN DAN HASIL

PENELITIAN

Dalam rangka menjawab masalah penelitian sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka telah dilakukan suatu penelitian survei dan observasi langsung terhadap 20 responden pegawai negeri sipil yang berada di dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi utara yang diambil dengan teknik random sampling. Pengumpulan data dari responden tersebut adalah dengan

menggunakan daftar pernyataan atau kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi dari masing-masing variabel penelitian dan teknik analisis statistik inferensial (regresi linier dan korelasi product moment) untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data disajikan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas didefinisikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Indikator-indikator variabel ini dapat diukur sebagai berikut :

- a. demokratis
- b. partisipatif
- c. delegatif
- d. otoriter

Berdasarkan indikator-indikator variabel gaya kepemimpinan (X), selanjutnya dijabarkan kedalam daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 6 pertanyaan dan distribusikan kepada 20 responden /pegawai yang ada di dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. Daftar pernyataan dibuat berdasarkan skala likert yaitu setiap item pernyataan disediakan 5 alternatif jawaban yang diberi skor tertinggi = 5 sampai skor terendah = 1

rendah, sedang, tinggi dengan mengikuti prosedur pengkategorian (Sudjana, 1993) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{Nilai skor tertinggi} \\ & (24) \text{ dikurangi skor terendah (18)} \\ &= 24 - 18 = 6 \\ &= 3 \text{ (tiga)} \\ &= \text{Rentang (6) dibagi dengan kategori (3)} \\ &= 6 : 3 = 2 \end{aligned}$$

Dengan demikian kategori variabel gaya kepemimpinan (X) dapat ditentukan sebagai berikut :

- Kategori rendah = 18 - 20
- Kategori sedang = 21 - 22
- Kategori tinggi = 23 - 24

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 20 responden diperoleh gambaran tentang frekuensi untuk variabel gaya kepemimpinan (X).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear dan korelasi sederhana memperlihatkan bahwa ternyata gaya kepemimpinan memiliki hubungan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara”, dapat diterima dengan data empiris.

Hasil analisis sederhana untuk mengetahui pola hubungan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber

Daya Mineral Sulawesi Utara didapat $\hat{Y} = 7,4132 + 0,8401X$. Koefisien arah regresi (b) = 0,6806 mempunyai makna bahwa hubungan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara ialah positif sebesar 1:0,8401 yang artinya perubahan pada gaya kepemimpinan sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral sebesar 0,8401 skala. Selanjutnya koefisien konstan (a) = 7,4132 mempunyai makna jika gaya kepemimpinan bersifat tidak bertambah dari kondisi sekarang maka motivasi kerja pegawai negeri sipil akan sebesar 7,4132 skala.

Dari hasil data analisis tersebut maka persamaan regresi linear analisis data penelitian ini yaitu $\hat{Y} = 7,4132 + 0,8401X$ dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan yang akan terjadi pada variabel terikat (motivasi kerja pegawai negeri sipil) apabila nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan) diketahui, dan apabila dengan metode interpolasi dengan memasukan nilai score maksimum hasil pengamatan variabel X sebesar 24 maka motivasi kerja pegawai negeri sipil (\hat{Y}) akan diperoleh :

$$\hat{Y} = 7,4132 + 0,8401(24) = 27,5756$$

Hasil perhitungan ini mempunyai pengertian jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar nilai rata-rata variabel (X) hasil pengamatan (24), maka diharapkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas

Energi Sumber Daya Mineral akan menjadi sebesar 27,5756 skala.

Hasil-hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara.

Sebagaimana hasil penelitian ini serta pendapat teoritis pada bab sebelumnya maka dapatlah dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil data analisis tersebut maka persamaan regresi linear analisis data penelitian ini yaitu $\hat{Y} = 7,4132 + 0,8401X$ dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan yang akan terjadi pada variabel terikat (motivasi kerja pegawai negeri sipil) apabila nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan) diketahui, dan apabila dengan metode interpolasi dengan memasukkan nilai score maksimum hasil pengamatan variabel X sebesar 24 maka motivasi kerja pegawai negeri sipil (\hat{Y}) akan diperoleh :

$$\hat{Y} = 7,4132 + 0,8401(24) = 27,5756$$

Hasil perhitungan ini mempunyai pengertian jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar nilai rata-rata variabel (X) hasil pengamatan (24), maka diharapkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral akan menjadi sebesar 27,5756 skala.

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara.

Perlu adanya peranan dari pimpinan untuk menciptakan komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002, *prosedur penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Badeni. 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung : Alfabeta.
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Bengkulu : PT Rineka Cipta
- Harbani P, 2013, *metode penelitian Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Hariandja. Efendi, 2002, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Grasindo
- Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam perspektif otonomi daerah*, Yogyakarta : Gava Media.
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kartono, 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 1996, *perilaku organisasi* Jilid II, Alih Bahasa

KESIMPULAN DAN SARAN

Hadayana Pujaatmaka, Jakarta :
Prenhalindo.

