



# Jurnal Sosio Sains

<http://journal.ildikti9.id/sosiosains>

Vol 8, No, 2, Oktober 2022, pp 211-225  
p-ISSN:2088-8589 dan e-ISSN: 2656-727X



## Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo

\*Iwan Mamminanga

<sup>1</sup>Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas  
Puangrimaggalutung, Sengkang

\*Email Korespondensi: [iwanmaminanga389@gmail.com](mailto:iwanmaminanga389@gmail.com)

### Artikel info

#### Artikel history:

Submission; 20-06-2022

Received; 06-07-2022

Revised; 20-08-2022

Accepted: 23-08-2022

#### Keywords:

Leadership Style; Work  
motivation

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;  
Motivasi Kerja;

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze the leadership style and work motivation of employees at the Pammana sub-district office, Pammana district, Wajo district. The type of research used is descriptive quantitative research method. The measurement indicators in this study are: leaders with autocratic leadership style, leader with paternalistic leadership style, leader with democratic leadership style, leader with Laizzes Faire leadership style, leader with charismatic leadership style. Responsibility in doing work, achievements achieved, self development, independence in action. The data collection techniques used are observation, questionnaires, and documentation. The population and sample in this study were all employees at the Pammana Village Office, Pammana District, Wajo Regency. Sampling in this study refers to opinions, because the population is small, the sample used is the Saturated Sample. Based on data analysis and hypothesis testing, it is known that the two variables, namely Leadership Style (X) and Work Motivation (Y) have good work motivation. Then it is known that Leadership Style has a positive effect on Employee Work Motivation.*

**Abstrak:** *Tujuan penelitian menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai pada kantor kelurahan pammana kecamatan pammana kabupaten wajo. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun indikator-indikator pengukuran dalam penelitian ini adalah: pemimpin dengan gaya kepemimpinan Otokratis, pemimpin dengan gaya kepemimpinan Paternalistik, pemimpin dengan gaya kepemimpinan Demokratis, pemimpin dengan gaya kepemimpinan Laizzes Faire, pemimpin dengan gaya kepemimpinan Kharismatik. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, Kemandirian dalam bertindak. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo. Penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada pendapat, karena populasinya kecil maka sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Y) mempunyai Motivasi Kerja yang baik. Kemudian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai.*

**Corresponden author:**

Email: [iwanmaminanga389@gmail.com](mailto:iwanmaminanga389@gmail.com)

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



## PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuannya jika orang-orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan, serta peran pemimpin sangat berarti dalam mendukungnya tercapai tujuan tersebut (Setiadiputri, 2017). Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung pada instansinya, karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya sebuah instansi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi (Suryadi, 2010). Tidak hanya memberikan perintah, seorang pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Suasana yang kondusif dapat tercipta apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang benar (Aljefri, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Marlina, 2013). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan (Hanafi, Almy & Siregar, 2018). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya (Sulfemi, 2020).

Seseorang berkeinginan untuk bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dari dalam diri yang bersangkutan. Dorongan tersebut biasanya muncul akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu dan juga sebagai kesadaran yang berarti dorongan yang tidak disebabkan oleh pihak lain. Menciptakan gairah dan semangat kerja pegawai adalah salah satu tanggung jawab dari seorang pimpinan. Menciptakan gairah dan semangat kerja ini bisa dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atau keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo motivasi kerja pegawai masih rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan. Salah satu yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Adapun fenomena gaya kepemimpinan, yaitu (1) pemimpin kurang memberikan bimbingan kerja kepada pegawai (2) pemimpin kurang memperhatikan pelaksanaan tugas bawahan (3) masih rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan yang terlihat dari

ketidakpedulian pimpinan dengan pemasalahan yang dihadapi, (4) pimpinan kurang memperhatikan hubungan kekeluargaan antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian sensus dalam arti bahwa semua populasi dijadikan sampel dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menjelaskan hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo. Sugiyono (2006:57) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dari pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi dalam penelitian, meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki peneliti. Berkenaan dengan penelitian ini maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini pada kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo yang berjumlah 11 (sebelas) orang, yang terdiri dari PNS 5 (lima) orang dan PPT 6 (enam) orang. Selanjutnya sampel Sugiono (2006:96), mengatakan bahwa "sampel jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal itu akan sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang. Memperhatikan pernyataan tersebut, adapun jumlah populasi dari penelitian ini dimana keseluruhan pegawai sebanyak 11 orang. Maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan (sampel jenuh).

### Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2006:199), Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengawasan pengukuran, maka harus ada alat yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Jadi penelitian ini memerlukan dua instrument, yaitu instrument Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai, dapat kita lihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Instrumen Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Gaya kepemimpinan	Otokratis	Pemimpin mengambil keputusan menurut kehendaknya sendiri	1
		Pemimpin sangat egois dalam menentukan kebijakan	2
	Paternalistik	Pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri	3
		Pemimpin hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif	4
	Demokratis	Pemimpin mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan	5

Sondang P. Siagian (2002)		Pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya	6
	Laizzes Faire	Pemimpin menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan	7
		Pemimpin memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan	8
	Kharismatik	Pemimpin memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa	9
		Pemimpin memiliki kekuatan yang sangat baik dalam menarik dan memengaruhi bawahan.	10

Pada tabel instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan diatas dapat kita lihat dimensi, indikator serta nomor item pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan yang akan dijadikan angket dalam penelitian ini. Yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Instrument Penelitian Variabel Motivasi Kerja**

Variable	Dimensi	Indikator	No Item
Motivasi Kerja Uno, Hamzah (2012 : 72)	Tanggung jawab dalam melakukan kerja	Kesediaan menyelesaikan tugas	1
		Kemampuan menanggung resiko	2
	Prestasi yang dicapainya	Berusaha mendapatkan penghargaan	3
		Melaksanakan tugas demi kepuasan pribadi	4
	Pengembangan diri	Bekerja demi mengembangkan dirinya	5
		Meningkatkan produktivitas kerja	6
	Kemandirian dalam bertindak	Melaksanakan tugas tanpa tergantung dengan orang lain	7
		Percaya dengan kemampuannya sendiri	8

Pada tabel instrument penelitian variable Motivasi Kerja diatas dapat kita lihat dimensi, indikator serta nomor item dari gaya variable Gaya Kepemimpinan yang akan dijadikan angket dalam penelitian ini yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulisan pengumpulan data dengan 3 metode yaitu:

1. Teknik Observasi (Pengamatan)

Teknik pengamatan yang digunakan adalah pengamatan tersebut, dimana pengamat berperan sebagai bagian dari populasi yang ada dikantor tersebut. Dalam pengamatan terlibat, pengamat berinteraksi langsung dengan populasi.

## 2. Teknik Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010:140), Kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data adalah kuesioner dalam bentuk *checklist* dimana responden tinggal membutuhkan tanda check (P) pada tempat yang telah disediakan setiap soal disediakan 5 (lima) jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut :

**Tabel 3. Alternatif Skors Jawaban Responden**

No	Alternative Jawaban	Skor
1	Sangat baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

Semakin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan maka semakin tinggi skor/bobot yang diperoleh.

## 3. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat agenda dan lain sebagainya Arikunto (2010:206). Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data (a) struktur organisasi, dan (b) keadaan sumber daya manusia, pada kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo.

## Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

Teknik dalam proses penelitian untuk mengetahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan dapat dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data, sehingga hasil penelitian dapat segera diketahui. Menurut Eko Putro Widoyoko (2012:210) presentase lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif dimana hasil presentase itu dapat digolongkan sebagai berikut :

#### a. Skala variabel

##### 1) Variable Gaya Kepemimpinan

STT = nilai tertinggi x jumlah item x jumlah sampel

STR = nilai terendah x jumlah item x jumlah sampel

Interval = STT - STR : nilai tertinggi

- STT = nilai tertinggi x jumlah item x jumlah sampel

Jadi, skor ideal dalam penelitian ini yaitu :

$$5 \times 10 \times 11 = 550$$

- STR = nilai terendah x jumlah item x jumlah sampel

Jadi, skor ideal dalam penelitian ini yaitu :

$$1 \times 10 \times 11 = 110$$

- Interval skor = (STT - STR) : nilai tertinggi

$$= ( 550 - 110 ) : 5$$

$$= 440 : 5$$

$$= 88$$

2) Variable Motivasi Kerja

- STT = nilai tertinggi x jumlah item x jumlah sampel  
Jadi, skor ideal dalam penelitian ini yaitu :  
 $5 \times 8 \times 11 = 440$
- STR = nilai terendah x jumlah item x jumlah sampel  
Jadi, skor ideal dalam penelitian ini yaitu :  
 $1 \times 8 \times 12 = 88$
- Interval skor = (STT - STR) : nilai tertinggi  
 $= (440 - 88) : 5$   
 $= 352 : 5$   
 $= 70,4$

b. Skala butir

S.TT = nilai tertinggi x jumlah sampel  
S.TR = nilai terendah x jumlah sampel  
Interval = S.TR : nilai tertinggi

- S.TT =  $5 \times 11 = 55$
- S.TR =  $1 \times 11 = 11$
- $i = \frac{55-11}{5} = \frac{44}{5} = 8,8$

**Tabel 4 Kriteria Jawaban Responden**

Interval skor gaya kepemimpinan (X)	Interval skor motivasi kerja (Y)	Interval skor indikator	Kriteria
462 - 550	369,6 - 440	46,2 - 55	Sangat Baik
374 - 462	299,2 - 369,6	37,4 - 46,2	Baik
286 - 374	228,8 - 299,2	28,6 - 37,4	Cukup Baik
198 - 286	158,4 - 228,8	19,8 - 28,6	Tidak Baik
110 - 198	88 - 158,4	11 - 19,8	Sangat Tidak Baik

2. Teknik Analisis Data Asosiatif Kuantitatif

a. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variable bebas (Gaya Kepemimpinan) dengan variable terikat (Motivasi Kerja), menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:217) digunakan dengan teknik korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n.\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n.\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2014:248)

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien relasi
- $n$  : banyaknya pasangan data X dan Y
- $\sum x$  : total jumlah dari variabel X
- $\sum y$  : total jumlah dari variable Y
- $\sum X^2$  : kuadrat dari total jumlah variable X
- $\sum y^2$  : kuadrat dari total jumlah variable Y

$\sum xy$  : hasil perkalian dari total jumlah variable X dan variable Y

Dapat juga dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk memberi arti harga (tingkat hubungan). Maka harga dibandingkan dengan tabel interpretasi nilai sebagai berikut:

**Tabel 5 Interpretasi Koefisien Nilai r**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
1. 0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2. 0,60 – 0,799	Kuat
3. 0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4. 0,20 – 0,399	Lemah
5. 0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007:62)

b. Koefisien Determinasi

Besar kecil sumbangan setiap variable terhadap variable terikat dapat ditentukan dengan koefisien determinan sebagai berikut :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$K_d$  = nilai koefisien determinasi

$r$  = nilai koefisiensi korelasi

Sumber : Sugiyono (2013 : 98)

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X dan variable Y . Uji ini menggunakan rumus dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Uji linear sederhana digunakan untuk mencari hubungan kausal antara variable X dan variable Y uji ini menggunakan persamaan :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y : variable Response atau variable akibat (Independent)

X: variable predictor atau variable faktor penyebab (Independent)

a : konstanta

B: nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) varibel y.

## HASIL

ukan interpretasi atau penjelasan ringkas sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban atau rumusan masalah pada penelitian ini. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 5 dimensi yaitu gaya kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian yaitu yang pertama ada otokratis, yang kedua paternalistik,selanjutnya ada demokratis,kemudian laizzes faire dan yang terakhir adalah kharismatik. Sedangkan pada variabel motivasi kerja terdiri dari 4 dimensi yaitu menurut uno, hamsah(2012:72) yaitu tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, mengembangkan diri dan kemandirian dalam bertindak.

a. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Lebih lanjut bahwa dalam menjalankan roda kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi, berbagai pakar pemikir kepemimpinan menjelaskan bahwa eksistensi dan efektifnya suatu organisasi atau instansi tak lepas pada perilaku kepemimpinan yang merupakan faktor penentu dalam memberikan suatu tindakan, baik itu perilaku yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemampuan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

1. Deskripsi data hasil penelitian

Berdasarkan hal tersebut maka distribusi frekuensi data variabel hasil penelitian dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

a. Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan (X)

**Tabel 6 distribusi frekuensi data variabel hasil gaya kepemimpinan (X) Statistics**

Gaya Kepemimpinan (X)	
Valid	11
Missing	0
Mean	35.09
Median	33.00
Mode	32
Std. Deviation	5.049
Variance	25.491
Range	17
Minimum	30
Maximum	47
Sum	386

Tabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kantor kelurahan pammana kecamatan pammana kabupaten wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 11 yang berarti bahwa terdapat 11 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai *missing* yang menunjukkan 0. Sementara itu *mean* nilai 35.09 *median* dengan nilai 33.00, modus sebesar 32 dan nilai standar deviasi sebesar 5.049 dengan *variance* 25.491. selanjutnya range 17 dengan nilai minimum sebesar 30 dan nilai maximum sebesar 47 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan 386.

b. Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian Motivasi Kerja (Y)

**Tabel 7 distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (Y) Statistics**

Motivasi Kerja (Y)	
Valid	11
Missing	0
Mean	36.36



Median	30.00
Mode	26
Std. Deviation	12.777
Variance	163.255
Range	34
Minimum	26
Maximum	60
Sum	400

Tabel menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kantor kelurahan pammana kecamatan pammana kabupaten wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 11. Yang berarti bahwa terdapat 11 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan 0. Sementara itu mean nilai 36.36, median dengan nilai 30.00, modus sebesar 26 dan nilai standar deviasi sebesar 12.777 dengan variance 163.255. Selanjutnya range 34 dengan nilai minimum sebesar 26 dan nilai maximum sebesar 60 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan 400.

## 2. Deskripsi skor butir pernyataan variabel

### a. Skor butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X)

**Tabel 8. Skor Butir Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

No Indikator	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Catatan
1	18	55	Sangat tidak baik	Jumlah skor setiap butir pernyataan  Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden ( 5x11 ) = 55
2	15	55	Sangat tidak baik	
3	16	55	Sangat tidak baik	
4	14	55	Sangat tidak baik	
5	33	55	Cukup baik	Kriteria (eko putro widoyoko,2012:210)  1. 46,2 - 55 (sangat baik) 2. 37,4 - 46,2 (baik) 3. 28,6 - 37,4 (cukup baik) 4. 19,8 - 28,6 (tidak baik) 5. 11 - 19,8 (sangat tidak baik)
6	54	55	Sangat Baik	
7	35	55	Cukup baik	
8	37	55	Cukup baik	
9	50	55	Sangat baik	
10	53	55	Sangat baik	
$\Sigma$	325	550		

Berdasarkan table diatas, terlihat bahwa menurut persepsi responden tentang gaya kepemimpinan otokratis dan paternalistik termasuk dalam kriteria sangat tidak baik, gaya kepemimpinan demokratis termasuk dalam kriteria sangat baik, gaya kepemimpinan laizzes faire termasuk dalam kriteria cukup baik, dan gaya kepemimpinan kharismatik termasuk dalam kriteria sangat baik. Temuan penelitian menemukan bahwa 4 indikator pada variabel (X) termasuk dalam kriteria sangat tidak baik yaitu indikator 1,2,3,dan 4. 3 indikator termasuk dalam kriteria cukup baik yaitu indikator 5,7 dan 8. Kemudian 3 indikator lainnya termasuk dalam kriteria sangat baik

yaitu indikator 6,9, dan 10. Dengan jumlah skor sebesar 325 yang berarti bahwa indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X) termasuk dalam kriteria cukup baik.

b. Skor butir pernyataan variabel motivasi kerja (Y)

Hasil perhitungan skor setiap indikator pada variabel motivasi kerja (Y) seperti terlihat pada tabel 4.7

**Tabel 9 Skor Butir Variabel Motivasi Kerja (Y)**

No indikator	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Catatan
1	55	55	Sangat baik	Jumlah skor setiap butir pernyataan
2	54	55	Sangat baik	Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden ( 5x11 ) = 55
3	26	55	Tidak baik	
4	16	55	Sangat tidak baik	Kriteria (eko putro widoyoko, 2012:210)
5	48	55	Sangat baik	1. 46,2 – 55 sangat baik
6	46	55	Baik	2. 37,4 – 46,2 baik
7	32	55	Cukup baik	3. 28,6 – 37,4 cukup baik
8	34	55	cukup baik	4. 19,8 – 28,6 tidak baik
$\Sigma$	311	550		5. 11 – 19,8 sangat tidak baik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa menurut persepsi responden tentang variabel motivasi kerja dengan jumlah skor 311. Temuan penelitian ini menemukan bahwa 3 indikator termasuk dalam kriteria sangat baik yaitu indikator 1,2 dan 5. Indikator 3 termasuk dalam kriteria tidak baik, indikator 4 termasuk dalam kriteria sangat tidak baik, indikator 6 termasuk dalam kriteria baik, dan 2 indikator lainnya yakni indikator 7&8 termasuk dalam kriteria cukup baik. Dengan jumlah skor sebesar 311 yang berarti bahwa indikator pada variabel motivasi kerja termasuk dalam kriteria baik.

3. Analisis Assosiatif Kuantitatif

a. Analisis korelasi

Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo .Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan aspek bukti langsung, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati.

Uji statistika parametric dengan menggunakan correlation product moment digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari data yang berdistribusi normal. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for windows sebagai berikut :

**Tabel 10 Hasil Analisis Korelasi Pro Correlations**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.339
	Sig. (2-tailed)		.308
N		11	11
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.339	1
	Sig. (2-tailed)	.308	
N		11	11

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh nilai person correlation sebesar (339). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo pada kategori **lemah**.

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo dengan kategori **lemah**, berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai koefisien bernilai positif .

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat dilihat menggunakan model determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 11 Model Summary Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.017	12.671

a. predictors: (constant), X

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai yang diperoleh angka R sebesar 339a. hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo lemah. Sedangkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,115 = 11,5 % nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupate Wajo yaitu 100%-11,5%= 88,5% sedangkan nilai Std. Error Of The Estimate sebesar 12.671 hal ini menunjukkan banyaknya kesalahan dalam prediksi nilai Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo sebesar 12.671.

- b. Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo.

Uji regresi linear sederhana

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai Pada Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS.

Adapun hasil analisis statistika dengan regresi tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12 Coefficients (a) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)1	6.266	28.110		.223	.829
Gayakepemimpinan	.858	.794	.339	1.081	.308

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan harga  $\beta_0 = 6.266$   $\beta_1X = 0,858$  sehingga persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo berdasarkan gaya kepemimpinan adalah  $\hat{Y} = 6.266 + 0,858X_1$ . Hal ini menjelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 6.266 artinya jika gaya kepemimpinan adalah 0, maka motivasi kerja pegawai pada kantor kelurahan pammana kecamatan pammana kabupaten wajo adalah 6.266

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,858 , artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,858 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan sampai batas maksimum maka semakin tinggi nilai motivasi kerja

## PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan menurut Passolong (2010:37), cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan dalam literatur terdapat beberapa macam teori dan masing-masing literatur saling melengkapi. Diantara literatur yang membahas gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

Menurut Sondang P .Siagian gaya kepemimpinan ada lima yaitu:

1. Otokratis. Gaya kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi dengan bawahannya. Kepemimpinan otokratis ini berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat.
2. Paternalistik. Menurut kartini kartono, paternalistik yaitu gaya kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat antara lain:
  - Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa,atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
  - Dia tidak pernah memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada pengikutnya dan bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas untuk mereka sendiri
  - Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
  - Selalu bersikap maha tau dan maha benar

3. Demokratis. Gaya kepemimpinan ini sangat berbeda dengan gaya kepemimpinan otokratis yang mendasarkan pada kekuasaan, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan yang harus melaksanakan keputusan. M Ngalim Purwanto menjelaskan tentang sifat-sifat kepemimpinan demokratis yaitu:
  - Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk yang termulia didunia.
  - Selalu berusaha untuk mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
  - Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
  - Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
4. Laizzes Faire. Gaya kepemimpinan ini dipersepsi bahwa roda pekerjaan organisasi diserahkan pada bawahannya. Dari beberapa penjelasan tentang gaya kepemimpinan laizzes faire dapat dipahami bahwa :
  - Organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya
  - Bawahan dianggap sudah paham tugasnya masing-masing
  - Pemimpin tidak perlu intervensi bawahan, tidak ada kontrol dari pimpinan, tidak ada koreksi dari atasan, dan membiarkan bawahan untuk berbuat menurut kehendaknya.
  - Tanggung jawab atas pekerjaan tidak jelas dan simpang siur, serta struktur organisasinya juga tidak jelas.
5. Kharismatik. Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikutnya tidak dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

Berdasarkan analisis persentasi diatas dapat kita lihat hasil dari variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo dengan hasil yang diperoleh persentase 325% yang berada dalam kategori cukup baik.

Malayu S.P Hasibuan (2005:141) bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Indikator dari motivasi kerja menurut Uno, Hamzah (2012:72) yaitu:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapainya
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

Berdasarkan analisis persentase diatas dapat kita lihat hasil dari variabel Motivasi Kerja Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo dengan hasil yang diperoleh persentase 311% yang berada dalam kategori baik.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja
2. Kepada para pegawai Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo agar kiranya dapat mendukung pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai

Kepada para peneliti agar melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang sehubungan upaya peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan yang berkaitan dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada orang di Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo berada pada kriteria cukup baik. Berdasarkan nilai skor perolehan kuesioner sebesar 325. Jadi Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo sudah cukup baik.
2. Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo berada pada kriteria baik. Berdasarkan nilai skor perolehan sebesar 311. Maka Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo sudah baik.
3. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo.

Berdasarkan uraian pada kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Lurah Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo agar senantiasa meningkatkan pembinaan kepada para aparat lingkup unit kerjanya agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lebih baik lagi.
2. Diharapkan agar pegawai Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan dari Kantor Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo

Disarankan agar para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama untuk menggunakan indikator-indikator yang lain agar wawasan tentang Gaya Kepemimpinan semakin bertambah

## DAFTAR RUJUKAN

- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99-119.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik (JMIL)*, 2(1), 52-61.
- Marlina, L. (2013). Tipe-tipe kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(02), 215-227.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Setiadiputra, R. Y. P. (2017). Urgensi program pengembangan kompetensi sdm secara Berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 16-22.

- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157-179.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.