

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA BARAT

Olyvia Yancomala

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The goal of this research are to see information about the Leadership Style Relationship with employed Motivation Work. The population is 117 employee and the sample is 50 people that taken by random sampling research. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score and work motivation level. The result of this research are the Leadership Style Relationship with Motivation to Work in office Dinas Pemuda and Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Key word :Leadership Style andMotivation Work.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuannya jika orang –orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan, serta peran pemimpin sangat berarti dalam mendukungnya tercapai tujuan tersebut. 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.

Seseorang berkeinginan untuk bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dalam diri yang bersangkutan. Dorongan tersebut biasanya muncul sebagai 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. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009: 111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

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/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengamatan penulis sendiri dan pembicaraan penulis dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sewaktu melakukan Praktek Lapangan Manajemen, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) masih ada pegawai yang bermalasan - malas dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide – ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya 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) pimpinan kurang memberikan bimbingan kerja kepada pegawai (2) pimpinan kurang memperhatikan pelaksanaan tugas bawahan, (3) masih rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan yang terlihat dari kepedulian pimpinan dengan permasalahan yang dihadapi (4) pimpinan kurang memperhatikan hubungan kekeluargaan antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan.

Motivasi kerja

Menurut Handoko dalam Gistituati (2009: 232) motivasi adalah keinginan atau kemauan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang individu tersebut untuk melakukan tindakan. Winardi dalam Pasolong (2010: 140) menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan”. Wexly & Yulk dalam Pasolong (2010: 140) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”.

Menurut Pasolong (2010: 152) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan,

keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

Wahjosumidjo dalam Yoesana (2013: 18) menyatakan bahwa ada delapan yang dapat dicapai bila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, yaitu: (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) mempertinggi moral karyawan, (6) meningkatkan rasa tanggung jawab, (7) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (8) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi sangatlah penting dimiliki oleh pegawai, karena dengan termotivasinya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Menurut Gitusudarmo yang dikutip dari Sutrisno (2009: 111) “apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”. 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. Menurut Gistituati (2009: 233) orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkah lakunya yang ulet, aktif, kreatif, serius, bersungguh-sungguh, bekerja cepat, bertanggung jawab, dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Robbins dalam Yoesana (2013: 18) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut: (1) mempunyai sifat agresif, (2) kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, (3) mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, (4) mematuhi jam kerja, (5) tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, (6) inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, (7) kesetiaan dan kejujuran, (8) terjalin hubungan antara karyawan dengan pimpinan, (9) tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, (10) menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa indikator motivasi kerja adalah: (1) tanggung jawab dalam bekerja, (2) inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (3) kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012: 34) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Stoner dalam Pasolong (2010: 37) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Thoha dalam Pasolong (2010: 37) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan

oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Keating dalam Pasolong (2010: 38) gaya kepemimpinan terbagi dua, yaitu (1) kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), (2) kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human relationship oriented*). Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas yaitu kepemimpinan yang menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, adanya saluran organisasi, saluran komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas. Gaya kepemimpinan yang berorientasi bawahan yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin dengan stafnya.

Sunyoto (2012: 37) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas ditandai dengan (1) pemimpin memberikan pengarahan kepada bawahan, (2) pemimpin melakukan pengawasan secara ketat terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Gaya kepemimpinan berorientasi bawahan ditandai dengan (1) pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan, (2) pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (3) mengembangkan hubungan yang bersahabat.

Indikator dari gaya kepemimpinan yaitu (a) menyusun rencana kerja, (b) memberikan petunjuk/pengarahan kepada pegawai, (c) melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, (d) memberikan motivasi kepada bawahan, (e) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (f) mengembangkan hubungan yang bersahabat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional yang melihat hubungan antara dua variabel yaitu “gaya kepemimpinan” sebagai variabel (X) dan variabel “motivasi kerja” sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini akan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Populasi penelitian adalah semua Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 117 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah angket. Angket dalam penelitian ini disusun menggunakan skala *likert*. Daftar pernyataan disusun model skala likert yang terdiri dari lima kategori jawaban. Responden diminta memilih satu kategori jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Pertanyaan tersebut dapat di ungkapkan melalui angket dengan kriteria: Sangat Setuju (SS) 5, Setuju (S) 4, Kurang Setuju (KS) 3, Tidak Setuju (TS) 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 untuk angket gaya kepemimpinan. Selalu (SL) 5, Sering (SR) 4, Kadang-kadang (KD) 3, Jarang (JR) 2 dan Tidak pernah (TP) 1 untuk angket motivasi kerja.

Penyusunan instrumen penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu (1) menentukan variabel yang akan diteliti dan indikator penelitian, (2) membuat kisi – kisi angket, (3) menyusun butir pernyataan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dari kedua variabel penelitian sesuai dengan kebutuhan yang dibuat dengan berpedoman pada indikator masing – masing variabel, (4) mengkonsultasikan angket tersebut dengan pembimbing, (5) melakukan uji coba angket terhadap 15 orang pegawai diluar sampel penelitian, (6) menganalisis data hasil ujicoba untuk melihat validitas dan reliabilitas angket.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.

Tabel 10. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keberartian Korelasi (t)	t Tabel
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,523	0,279	4,24	2,000

Hasil perhitungan pada tabel 10 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,523 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 4,24 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera barat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diDinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,423 dan keberartian korelasi 4,24 dengan menggunakan uji t.

Motivasi Kerja Pegawai: Berdasarkan pengolahan data angket variabel motivasi kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 130,74 dibagi dengan skor

maksimal 175, maka diperoleh angka $0,75 \times 100\% = 75,00\%$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” yaitu sebesar 75,00% dari skor ideal. Hal ini berarti Motivasi Kerja Pegawai perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Gaya Kepemimpinan: Hasil pengolahan data variabel gaya kepemimpinan (X) adalah dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 118,98 dibagi dengan skor maksimal 175 maka diperoleh angka 67,98%. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Cukup” yaitu sebesar 67,98% dari skor ideal. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

Hasil perhitungan pada Tabel 10 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,523 > r_{tabel} = 0,279$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian korelasi variabel terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (x) dengan motivasi kerja pegawai (y) dengan $t_{hitung} = 4,24 > t_{tabel} = 2,000$ pada taraf kepercayaan 95% dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan Motivasi Kerja Pegawai tersebut adalah Gaya Kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dilihat dari gaya kepemimpinan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan indikator menyusun rencana kerja, memberikan pengarahan/petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan, memberikan motivasi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup baik, dimana skor terendah berada pada gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Dilihat dari motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan indikator tanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup dimana skor terendah berada pada indikator tanggung jawab dalam bekerja. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan

Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup baik”, dan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai, serta dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti apa yang diharapkan. Meningkatkan kualitas kepemimpinannya dapat dilakukan dengan mengikuti workshop kepemimpinan dan membaca buku tentang kepemimpinan. Kepada pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam mengemban tugas yang telah diwewenangkan oleh pimpinannya, menyelesaikan pekerjaan atas inisiatifnya sendiri tanpa harus diperintahkan, serta meningkatkan kreatifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Meningkatkan inisiatif dan kreatifitas pegawai dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan/workshop serta membaca buku tentang motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustituati, Nurhizrah. (2009). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press
- Hamzah B. Uno (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deresan CT X
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yoesana, Umy.(2013). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. Ejournal Pemerintahan Integratif