Journal of Management Branding
Volume 1, Nomor 2, Agustus 2024: 171-180 | e-ISSN : 3047-3179
UPJ

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap MotivasiKerja Pegawai Di Kelurahan Bugel Kecamatan Polokarto

Lilis Suryani[1*], Anfas[2]
PostGraduate Management, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia
[1]Email : Suryani.0582@gmail.com
[2]Email : anfas_st_mm@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pekerja. Penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dilakukan di Desa Bugel Kecamatan Polokarto dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Tiga puluh karyawan menjadi ukuran sampel setelah rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel acak proporsional diterapkan. Distrik Pegawai Bugel adalah rumah bagi penduduknya. Untuk keperluan penelitian ini, seluruh pegawai Desa Bugel dijadikan sebagai sampel. Koefisien determinasi, uji t, uji F, dan analisis regresi dasar merupakan contoh teknik pengolahan data. Dari metode penelitian dan penyajian data diketahui bahwa gaya seorang pemimpin mempengaruhi motivasi kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menginspirasi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan Kecamatan Bugel yang mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Abstract

This research aims to find out how leadership style influences employee motivation at work. A The purpose of this study is to determine how leadership style affects workers' motivation at work. Research on the impact of leadership style on work motivation was conducted in Bugel Village, Polokarto District, using a quantitative methodology. Thirty employees made up the sample size after the Slovin formula and proportionate random sampling technique were applied. The Pegawai Bugel District is home to the population. For the purposes of this study, all Bugel Village employees served as samples. Coefficient of determination, t test, F test, and basic regression analysis are examples of data processing techniques. It is well recognized from the study method and data presentation that a leader's style influences employee performance motivation, which in turn may inspire employees to produce higher-quality work. This is evident from the fact that Bugel District's leadership style has a major impact onemployees' motivation at work.

Keywords: Leadership Style and Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Dengan kata lain, produktivitas suatu organisasi didasarkan pada kinerja orang- orangnya, dan para pemimpin mempunyai pengaruh terhadap tercapai atau tidaknya suatu bisnis mencapai tujuannya. Menurut Menurut Luthans dalam Anwar, Perkasa, et al (2023: 1745) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pemberdayaan.

Ketimbang mereka yang masih memiliki potensi, kita saat ini lebih mementingkan mereka yang sudah menduduki posisi kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menyesuaikan pendekatannya dengan keadaan dan lingkungan yang dihadapi Kecamatan Bugel. Seorang pemimpin akan mengarahkan perusahaan yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik, atau sebaliknya, berdasarkan pengalaman hidup, pendidikan, dan latar belakang Anda.

Menurut Muktamar, Yassir et al (2024:182) sekumpulan startegi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering

diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sangatlah penting karena pemimpin adalah seseorang yang mampu mengatasi tantangan dan berdampak buruk terhadap kapasitas individu dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan juga mendorong seluruh pegawai di Desa Bugel untuk bekerja secara produktif. Menurut Takwim, T., & Bustamam, R. (2023:20) dalam jurnalnya, manajer mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja anggota stafnya. Dengan demikian, seorang pemimpin yang konsisten menginspirasi anggota timnya akan menginspirasi dirinya sendiri dalam bekerja dan berdampak pada kinerja rekan-rekannya.

Kantor Kelurahan Bugel Kecamatan Polokarto mempunyai tujuan dalam organisasinya untuk mengembangkan potensi operasionalnya dengan beberapa tujuan utama yaitu memperbaika dan mengembakann pelayanan yang sudah ada dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dilakukan supaya memberikan kontribusi yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang baik serta semua karyawan mulai mengembangkan potensi mereka sepenuhnya. Untuk parameter keberhasilan karyawan Kelurahan Bugel dan profesionalisme bekerja, karyawan akan termotivasi agar dapat bekerja lebih baik.

Motivasi menginspirasi dan mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya, maka motivasi kerja memungkinkan karyawan untuk menggerakkan, memotivasi, dan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan seefisien mungkin. Ada beberapa cara untuk memotivasi karyawan, baik secara material maupun non material. Saat ini motivasi merupakan komponen utama yang dapat mempengaruhi unsur-unsur lain untuk menghasilkan kerja yang produktif. Kinerja karyawan akan meningkat dan kepuasan akan dihasilkan dari insentif.

Menurut Sari, Yuningsih, (2024:469) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai dengan cara memotivasi pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Kantor Kecamatan Bugel merupakan instansi pemerintah yang diberi mandat untuk menjunjung tinggi standar kinerja pegawai. Agar dapat memberikan layanan yang sukses dan efisien, pemimpin layanan harus menyadari kemampuan setiap karyawan dan mampu memotivasi anggota staf berdasarkan kekuatan masing-masing.

Keberhasilan suatu organisasi berasal dari hubungan kerja positif yang dipupuk oleh para pemimpinnya, suatu hubungan yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan mereka. seperti yang disebutkan dalam memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, menurut penyelidikan empiris Takwim, & Bustamam (2023:24) di sebuah perusahaan minyak terkemuka di India yang diterbitkan dalam International Journal of Research in Business Management (ISSN). Karyawan dalam berkerja setiap harinya pasti akan mengalami kejenuhan dalam berkerja sehingga akan menurunkan kinerjanya. Disini peran pemimpin sangat menentukan untuk membuat dorongan supaya karyawannya kembali bersemangat dan produktif kembali. “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bugel” adalah pertanyaan yang penulis ajukan dalam uraian ini ketika melihat motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan Polokarto”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Dikemukanan oleh Blanchard, Hersey dan Johnson(1996) dalam bukunya berjudul Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources, bahwa ada empat tingkatan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Tahap-tahapan tersebut yakni,(1) Tahap Kesiapan, dimana perhatian seorang atasan sangat penting sebaga bentuk arahan bagi bawahannya sesuai aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. (2)Tahap kedua, bahwa anggota harus sudah mengatasi pekerjaan, perhatianya pada tugaslah yang tyerpenting karena bawahan belum bisa bekerja secara terektruktur. Pemimpin harus mempunyai kepercayaan yang sebesar-besarnya terhadap bawahannya. (3) Pada tahap ketiga, pekerja lebih mampu, bersemangat, dan terdorong untuk mulai bekerja dan secara aktif memikul lebih banyak tanggung jawab. (4) Pada tahap keempat, ketika anggota kelompok memperoleh pengalaman, kepercayaan diri, dan pengarahan diri sendiri, pemimpin mulai kurang memberikan bimbingan dan perhatian.

Apabila seorang pemimpin berhasil mengelola dan mengatur organisasinya serta melaksanakan tugas kepemimpinannya, maka pemimpin tersebut dianggap berhasil. Oleh karena itu,

agar seorang pemimpin dapat menjalankan perannya secara efektif, ia harus menerapkan gaya kepemimpinan yang melengkapi kepribadian bawahannya.

Motivasi Kerja

Perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan kepuasan mungkin merupakan manifestasi dari dorongan mendasar seseorang. Karena perilaku yang nampaknya dimotivasi oleh Pekerjaan adalah segala sesuatu yang menimbulkan kegembiraan atau kegembiraan dalam bekerja, oleh karena itu motivasi tidak dapat dilihat secara langsung tetapi dapat disimpulkan dari situ. Pekerjaan adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau kegembiraan dalam bekerja. Gairah kerja merupakan kata lain dari motivasi dalam bekerja.

Karena setiap bisnis memiliki tuntutan dan tujuan yang unik, motivasi dalam perusahaan merupakan topik yang menantang. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan juga disebutkan oleh Mustaqiem (2016) dalam International Journal of Economics and Finance. Studi ini menemukan bahwa motivasi memberi pekerja kemauan untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan mencapai tujuan mereka. Tujuan organisasi merupakan fokus motivasi yang dicari agar perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan mencerminkan kepentingan tunggal terhadap tujuan perusahaan.

Gagasan bahwa motivasi kerja pegawai tercapai jika kepemimpinan efektif dalam menyemangati orang dikemukakan oleh Celik Hilal dalam bukunya The Relationship Between Employee Motivation and Leadership, Journal of Social Science Balkan ve Yakin Dolju Sosnyal Bilmier Dengisi yang terbit pada tahun 2017. Selain itu, terdapat beberapa tujuan yang terkait dengan motivasi, seperti: (1) Menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan energik; dan (2) Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. 3) Meningkatkan output pekerja di tempat kerja. (4) Menjaga loyalitas dan stabilitas tenaga kerja; (5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai. (6) Meningkatkan efisiensi perekrutan. (7) Lingkungan kerja juga semakin membaik; (8) Keterlibatan pegawai semakin meningkat; dan (9) Kesejahteraan pekerja juga semakin membaik. (10) Mereka sekarang merasa lebih bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan mereka.

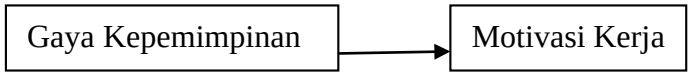
III. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian di Desa Bugel Kecamatan Polokarto mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan menggunakan metode Slovin untuk menghitung jumlah sampel, pengambilan sampel acak proporsional (proportional random sampling) adalah pendekatan pengambilan sampel yang digunakan, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak tiga puluh karyawan. Kuesioner digunakan dalam survei sebagai bagian dari pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi pegawai di Desa Bugel. Sampel penelitian ini terdiri dari setiap pekerja di Desa Bugel. Data primer dan sekunder, atau informasi yang dikumpulkan secara langsung dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner, digunakan dalam pengumpulan data.

Kerangka Berpikir

Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut berdasarkan pendahuluan dan evaluasiliteratur di atas:

X **Y**



Hipotesis

Berikut ini pengertian yang dikemukakan dalam penelitian ini:

Ho: Motivasi kerja pegawai Kecamatan Bugel di Kabupaten Polokarto tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Ha : Di Kecamatan Bugel dan Kabupaten Polokarto terdapat hubungan antara motivasi kerja pegawai

dengan gaya kepemimpinan.

Pengujian instrument dapat dilakukan menggunakan uji validitas, Normalitas dan reliabilitassebagai berikut

1. Analisis Validitas Kuesioner

Uji validitas adalah uji yang mengukur tingkat validitas suatu instrumen. Biasanya korelasi product moment digunakan sebagai rumus untuk menilai validitasnya.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left(N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right)\left(N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)}}$$

(Suharsimi, Arikunto, 2015)

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi product moment

N = Jumlah responden

X = Nilai total variabel bebas

Y = Nilai total variabel terikat

Jika pada taraf signifikansi 5%, r hitung > rtabel, maka pertanyaan kuesioner yang dihasilkan dianggap valid, dan temuannya dianggap valid.

2. Normalitas

Untuk menilai apakah data yang dikumpulkan dari observasi mengikuti distribusi normal atau tidak, digunakan metode statistik yang disebut uji normalitas. Pengambilan keputusandidasarkan pada premis bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik jika 2-tile > 0,05.

3. Analisis Reliabilitas Kuesioner

Untuk menunjukkan kesesuaian benda yang diukur dan jenis alat ukur yang digunakan, maka dilakukan uji reliabilitas. Untuk mengevaluasi ketergantungan instrumen menggunakan rumus Chronbach Alpha yaitu :

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \left(\frac{\sum \sigma^2 a}{\sigma^2 t}\right)\right]$$

Keterangan :

r_{tt} = Reliabilitas instrumen

$\sigma^2 t$ = Varian butir

$\sum \sigma^2 a$ = Varian total

K = Banyaknya butir pertanyaan atau ∑ soal

Nilai estimasi r harus lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% agar pertanyaan kuesioner dianggap dapat dipercaya, sesuai dengan kriteria penilaian reliabilitas kuesioner. Banyak angka yang digunakan dalam pendekatan penelitian analisis kuantitatif. Dalampenelitian ini, analisis regresi sederhana digunakan untuk mengatasi masalah pengujian hipotesis. Secara khusus rumusan yang dikemukakan oleh Djarwanto PS (2019) diterapkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Bugel di Kabupaten Polokarto.

$Y = a + bX$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Motivasi bekerja

X = Gaya kepemimpinan

b = Koefisien regresi

4. Uji t

Dengan menggunakan pendekatan ini, seseorang dapat menentukan apakah setiap variabel independen mempunyai dampak yang berarti terhadap setiap variabel dependen yang sedang diselidiki. Teks utama ini menggunakan dua teks tambahan yang berbeda.

Langkah-langkah pengujian :

Menentukan formula hipotesis

Ho : $\beta = 0$ menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta \neq 0$, menunjukkan bahwa terdapat hubungan parsial antara variabelindependen dan dependen.

Menentukan *level of significant* ( ) = 0,05

$$t = \frac{b}{Sb}$$

5. Uji F (Pengujian secara serempak)

Instrumen untuk mengetahui pengaruh total seluruh variabel independen terhadap variabel dependen atau modifikasi model regresi yang kami buat adalah uji F.

Langkah-langkah pengujian :Menentukan formula hipotesis

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_1 \neq 0$ menunjukkan adanya perbedaan signifikan yang dimiliki oleh seluruh variabel bebas dan variabel terikat.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengusaha di Kecamatan Bugel, Kecamatan Polokarto, disurvei untuk penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada partisipan yang juga menjadi target audiens penelitian. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, analisis regresi sederhana digunakan untuk mengevaluasi premis penelitian. Untuk analisis regresi, SPSS versi 16.0 digunakan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	thitung	Signifikan
Konstanta	1,875	1,208	0,230
Gaya Kepemimpinan	0,691	6,632	0,000
Fhitung gR²	28,769 0,372		

Sumber: Data primer diolah, 2008Y= a + b_1X_1 +e

$Y = 1,875 + 0,691\ X_1$
(6,632) (2,378)

Karena 1,875 adalah angka konstan, maka motivasi kerja akan menjadi 1,875 tanpa adanya gaya kepemimpinan. Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,691 maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,691 jika seorang pemimpin lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan.

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	Gaya Kepemim nan
M1	Pearson Correlation	1	.015	.123	-.058	-.109	.435
	Sig. (2-tailed)	.	.880	.221	.565	.280	.000
	N	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.015	1	.190	.073	.095	.444
	Sig. (2-tailed)	.880	.	.058	.473	.349	.000
	N	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.123	.190	1	.123	.073	.537
	Sig. (2-tailed)	.221	.058	.	.222	.469	.000
	N	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	-.058	.073	.123	1	.505**	.633
	Sig. (2-tailed)	.565	.473	.222	.	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	-.109	.095	.073	.505**	1	.592
	Sig. (2-tailed)	.280	.349	.469	.000	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.435**	.444**	.537**	.633**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ations

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	M1	2.1900	.7063	30.0
2.	M2	1.7100	.4777	30.0

3.	M3	1.6500	.5389	30.0
4.	M4	1.6600	.6231	30.0
5.	M5	1.6100	.6013	30.0
6.	X2	8.8200	1.5595	30.0

Reliability Coefficients
N of Cases = 30.0 N of Items = 6
Alpha = .6820

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Motivasi Ker
P1	Pearson Correlation	1	.101	.111	.038	.149	-.151	.310**
	Sig. (2-tailed)	.	.316	.271	.707	.139	.133	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.101	1	.248*	.151	.311**	.135	.596**
	Sig. (2-tailed)	.316	.	.013	.132	.002	.181	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.111	.248*	1	.279**	.190	.133	.612**
	Sig. (2-tailed)	.271	.013	.	.005	.058	.187	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.038	.151	.279**	1	.447**	.356**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.707	.132	.005	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.149	.311**	.190	.447**	1	.244*	.71*1*
	Sig. (2-tailed)	.139	.002	.058	.000	.	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-.151	.135	.133	.356**	.244*	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	.133	.181	.187	.000	.015	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.310**	.596**	.612**	.657**	.711**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	P1	1.7900	.4333	30.0
2.	P2	1.6500	.6093	30.0
3.	P3	1.7700	.6645	30.0
4.	P4	1.8500	.5198	30.0
5.	P5	2.0100	.6590	30.0
6.	P6	1.8900	.5104	30.0
7.	Y	10.9600	1.9639	30.0

Reliability Coefficients
N of Cases = 30.0 N of Items = 7
Alpha = .7264

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpina[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610[a]	.372	.359	1.572

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif peer pressure terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Bugel Kecamatan Polokarto. Uji f dan uji t dapat menjelaskan pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai dampak tekanan sosial terhadap motivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja. SPSS versi 16.0 akan digunakan untuk menganalisis data, dan nilai t akan digunakan untuk menampilkan temuan variabel kepemimpinan. Analisis regresi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95% (: 0,05), dengan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,632. Hal ini disebabkan Ho diterima (menolak Ha) jika thitung ttabel. Temuan pengujian juga menunjukkan bahwa, dalam demografi ini, motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan. Jelas terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang kuat berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja Kecamatan Bugel di Kabupaten Polokarto.

Tujuan uji F adalah untuk menjamin bahwa evaluasi berikut akan digunakan untuk menunjukkan atau memvariasikan campuran ciri-ciri gaya kepemimpinan yang mempunyai dampak besar terhadap faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai (oleh karena itu hipotesis Ho dapat ditolak) berdasarkan hasil yang sudah diketahui dari data uji F. Motivasi intrinsik pekerja di Kecamatan Bugel, Kabupaten Polokarto, ditemukan dipengaruhi oleh gaya manajemen pemimpinnya.

Selanjutnya dilakukan uji t dan F untuk mengetahui sejauh mana gaya seorang pemimpin mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karakteristik motivasi kerja.

Pembahasan

Sementara Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk membujuk orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran mereka, saya percaya bahwa kepemimpinan adalah bakat pribadi. Seorang pemimpin perlu memiliki pola pikir tertentu agar dapat mengawasi anggota timnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan seseorang adalah bagaimana dia memotivasi dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Istilah "gaya kepemimpinan" mengacu pada pola perilaku dan taktik pilihan yang digunakan ketika membimbing suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif lebih menggantungkan pada Gaya Kepemimpinan. Kemampuan pimpinan dalam mengambil kendali dan keputusan sangatlah penting. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menguasai gaya kepemimpinan sukses yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Menurut Suyanto (2014), yang mengemukakan argumen ini dalam bukunya Kepemimpinan Membuat Organisasi Efektif, gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai serangkaian taktik yang digunakan untuk membujuk bawahan agar bertindak sesuai dengan wewenang dan kewajibannya dalam melakukan tugas-tugas manajemen.

Ada korelasi kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi. Karena diyakini bahwa seorang pemimpin dapat secara efektif mempengaruhi orang lain dengan memberdayakan otoritas dan menginspirasi setiap pekerja untuk berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika pekerja didorong, mereka akan berusaha mencapai tujuan mereka atas inisiatif mereka sendiri dan bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan mereka. Menurut Achmad Sobirin (2022) dalam bukunya, Perilaku Organisasi, bahwa perilaku manusia didalam organisasi, baik manusia dalam kemampuannya sebagai individu maupun sebagai kelompok. Karena motivasi adalah akibat dari sebab-sebab internal dan eksternal, maka motivasi itu berasal. Motivasi seseorang dibentuk oleh opininya terhadap tempat kerjanya.

V. PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Gunakan uji f dan uji t untuk mengevaluasi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya pemimpin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pekerja di Desa Bugel
Kecamatan Polokarto. Berdasarkan hasil prediksi yang menunjukkan thitung > ttabel, maka Ho ditolak (menerima Ha), yang berarti pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hipotesis berikutnya dapat diterima untuk diterima, yang menyatakan bahwa gaya seorang pemimpin mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari temuan uji F yang menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen karena Fhitung > Ftabel.

V.2. Saran-saran

Kajian penulis memungkinkan mereka memberikan sejumlah rekomendasi yang mungkin dapat membantu kemajuan Desa Bugel, antara lain :

1. SDM dari para pegawai sebaiknya terus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas profesional dari para pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat dan juga menjadi pelayan masyarakat yang baik dan bijaksana.
2. Motivasi kerja pada diri pegawai sebaiknya terus dipupuk untuk meningkatkan gaya kualitas kepimpinan yang lebih baik lagi sehingga akan tercipta produktivitas kerja yang baik.
3. Peneliti dimasa yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya dalam mengukur kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, agar dapat menjadi bahan banding dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sobirin, 2022, Perilaku Organisasi, Tangeran Selatan: Macananjaya Cemerlang. Suharsimi, Arikunto, 2015, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Almansour. Yaser Mansour, 2016, *The Relationship Between Leadership Styles and Motivation of Managers Conceptual Framework*, International Referenreed ResearchJournal of Art, Science& Commerce E-ISSN 2229-4686. ISSN 2231-4172 Vol-III, Issue1Jan 2016.

Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *5*(2), 1744-1754.

Celik. Hilal, 2017, *The Relationship Between Employee Motivation and Leadership*, Jornal of Sosial Science Balkan ve Yakin Dolju Sosnyal Bilmier Dengisi.

Djarwanto PS, 2019, *Statistik Induktif*. BPFE-UGM. Yogyakarta.

Gopal.R & Chowdhury.Rima Ghose, 2014, *Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India*, International Journal of Research in Business Management ISSN (E): 2321- 886X; ISSSN (P): 2347-4572 Vol.2,Issue 5, May 2014, 1-10.

Hani Handoko, 2018, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFEUGM, Yogyakarta.

Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, *2*(1), 181-190.

Mustaqiem, 2016, *The Influence og Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction*, International Journal of Econ omics and Finance Vol.8. No. 10-2016 ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-97728. Salusu, 2017, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja grafindo Persada

Oktavianus, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Sukoharjo: Universitas Terbuka

Sari, Y., & Yuningsih, Y. Y. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(03), 465-474.

Suyanto, 2014, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGMPress.

Takwim, T., & Bustamam, R. (2023). Tipe dan Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pustaka Cendekia Pendidikan*, *1*(01), 17-27.