

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Fachri Habib

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

M. Muflih Dermawan

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Maidiana

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: fachrihabib22@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of management style on work motivation and the influence of leadership on organizational behavior. The research method used is library research with a descriptive-qualitative approach. The results of this research show that every manager can determine the direction of an organization. Its limitations are the reason for the formation of organizational or work motivation, the influence of differences in management styles used in management. One of the impacts of this leadership style is that it can influence someone. This effect applies to any workplace or organization. This is because someone usually needs a leadership style in managing a job or an organization. Of course, intermediaries are very important for the functioning of an organization or work, because if an organization or work runs without good management elements from its members and leaders, it will be difficult to resolve all problems that arise in the organization or work quickly and effectively which leads to achieving the goals of the organization's existence, and work satisfaction and motivation to achieve these goals is very low. A leader must have a leadership style, especially social skills and abilities to become a good and responsible leader, and the leader must be truly able to fulfill his responsibilities, exercise control and self-control so that organizational goals are achieved with motivation. manners. a leader's leadership style..*

Keywords: *Influence, Leadership Style and Work Motivation.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya manajemen terhadap motivasi kerja dan pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap manajer dapat menentukan arah suatu organisasi. Keterbatasannya menjadi alasan terbentuknya motivasi organisasi atau kerja, pengaruh perbedaan gaya manajemen yang digunakan dalam manajemen. Salah satu dampak dari gaya kepemimpinan ini adalah dapat mempengaruhi seseorang. Efek ini berlaku untuk tempat kerja atau organisasi. Hal ini dikarenakan biasanya seseorang memerlukan gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu pekerjaan atau suatu organisasi. Tentu saja perantara sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi atau pekerjaan, karena jika organisasi atau pekerjaan berjalan tanpa adanya unsur manajemen yang baik dari para anggota dan pemimpinnya, maka sulit untuk menyelesaikan segala permasalahan yang muncul dalam organisasi atau pekerjaan tersebut. . . secara cepat dan efektif yang bermuara pada tercapainya tujuan keberadaan organisasi, dan kepuasan serta motivasi kerja untuk mencapai tujuan tersebut sangat rendah. Seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan khususnya keterampilan dan kemampuan sosial untuk menjadi pemimpin yang baik dan bertanggung jawab, dan pemimpin harus benar-benar mampu menunaikan tanggung jawabnya, melakukan pengendalian dan pengendalian diri agar tujuan organisasi tercapai dengan termotivasi. tata krama. seorang pemimpin gaya kepemimpinan.

Kata kunci: Pengaruh, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

LATAR BELAKANG

Gaya kepemimpinan adalah cara manajer memilih untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan pada akhirnya efektivitas organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya manajemen dan motivasi karyawan mempunyai hubungan dengan koefisien korelasi yang cukup tinggi.

Beberapa gaya kepemimpinan seperti demokratis, transaksional dan transformasional dapat efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, manajemen yang efektif dapat memotivasi bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen SDM, sangat penting untuk memahami berbagai gaya manajemen dan dampaknya terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi mencapai hasil, pengakuan atas keberhasilan mendapat prestasi, pekerjaan yang tepat untuk karyawan dan pengembangan. Motivasi ini dapat berwujud maupun tidak berwujud dan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya manajemen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 65,8%. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah peluang sukses, pengakuan keberhasilan, kerja yang memadai dan pengembangan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, hal itu akan menghasilkan kepuasan, peningkatan, dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai program dan berperilaku dengan cara atau gaya tertentu terhadap anggota

kelompoknya. Kepemimpinan berperan sebagai kekuatan dinamis yang memotivasi, mendorong dan mengkoordinasikan upaya organisasi menuju pencapaian tujuan.

Kepemimpinan adalah proses melakukan sesuatu untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, mengarahkan, mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan.(Mattayang, 2019) Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengarahkan bawahannya dengan cara tertentu agar bawahan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.(Utaminingsih, 2014)

Gaya kepemimpinan dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi, motivasi dan kinerja anggota tim. Misalnya, kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan peningkatan semangat dan inovasi. Di sisi lain, manajemen transaksional dapat lebih fokus pada tugas dan struktur. Kombinasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dapat membentuk lingkungan kerja yang efektif dan memotivasi.(et al., 2018)

Terdapat adaptasi gaya kepemimpinan pada situasi tertentu, dimana pemimpin yang mampu berubah sesuai dengan kebutuhan tim dan kebutuhan lingkungan operasi, mempunyai potensi pengaruh yang lebih besar. Mengenali kekuatan dan keterbatasan setiap gaya kepemimpinan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kompetitif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menjadi aspek kunci dalam konteks manajemen. Karna gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi anggota dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

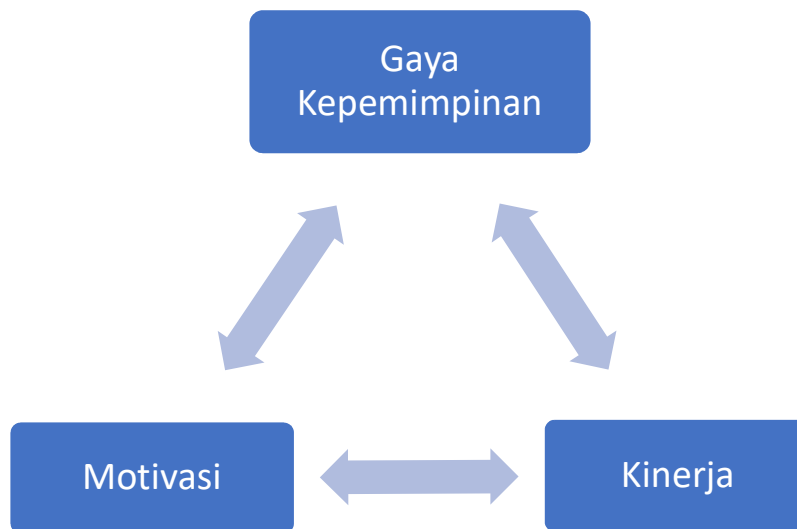
Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terutama jika pemimpin bersifat inspirasional dan membentuk hubungan yang mendalam dengan baawahan.

Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya-gaya kepemimpinan meliputi transfkormasional dan transaksional. Yang mana transformasional lebih berfokus untuk memotivasi dan menginspirasi anggota melalui visi yang kuat, nilai-nilai bersama serta pengembangan pribadi. Sednagkan transaksional lebih berfokus kepada tugas, aturan-aturan dan system penghargaan/sanksi untuk memotivasi para anggota.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan semangat atau semangat yang membuat seseorang mencapai tujuan tertentu dalam bekerja. Motivasi kerja dapat berwujud maupun tidak berwujud dan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.(Pianda, 2018) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah peluang sukses, pengakuan keberhasilan, kerja yang memadai dan pengembangan.(Sugiarti, 2020) Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan pada akhirnya efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi karyawan, dan koefisien korelasinya cukup tinggi. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen SDM, sangat penting untuk memahami berbagai gaya manajemen dan dampaknya terhadap motivasi kerja.



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peristiwa atau fenomena yang terjadi dan menjelaskan temuan penelitian di lapangan dengan informasi, data dan fakta yang diperoleh selama penelitian. Dalam

penelitian ini, peneliti mengkaji peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Objek penelitian SD IT Mutiara Marcella. Dalam penelitian ini, dua jenis data yaitu. data primer dan data sekunder digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Apabila informasi dasar diperoleh langsung dari lapangan dan sesuai dengan kondisi pada saat penelitian, serta bahannya diambil melalui teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang biasanya berupa bukti, catatan atau laporan sejarah, yang disusun dalam arsip terbitan maupun tidak terbitan dan dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Karakteristik Responden (Sub judul level 2)

Pengumpulan data karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian tersebut dapat ditemukan gambaran karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia, seperti uraian berikut ini.

Berdasarkan Jenis Kelamin (Sub judul level 3)

Berdasarkan jenis, deskripsi responden para guru yang mengajar di SD IT Mutiara Marcella disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI
1	LAKI-LAKI	2	28%
2	PERILAKU	6	78%
TOTAL		8	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar guru di SD IT Mutiara mrcella adalah perempuan yaitu sebesar 72%, sedangkan sisanya sebanyak adalah laki-laki yaitu sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa guru perempuan lebih dapat dipercaya ketika mengajar di suatu sekolah.

Gaya Kepimpinan (Sub judul level 4)

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa variabel X2 (motivasi) tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (pengaruh gaya kepemimpinan) dimana nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap Variabel Y (pengaruh gaya kepemimpinan) $(0.093) < \text{nilai koefisien pengaruh langsung variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap Variabel Y (pengaruh gaya kepemimpinan)} (0.181)$. Sehingga hipotesis yang memperpresentasikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak didukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan lebih rendah dari nilai koefisien pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi. (Trang, 2013)

Oleh sebab itu dalam pencapaian motivasi kerja yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Sub judul level 5)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lainnya untuk melakukan sesuatu menuju tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja pegawai yang maksimal, ketergantungan pada kepemimpinan yang tepat dari atas merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi lebih dalam bekerja.

Pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, keselamatan, kualitas kehidupan kerja dan, pada akhirnya, tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kemampuan kepemimpinan dan keterampilan manajemen merupakan faktor penting yang menciptakan efektivitas seorang pemimpin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara ringkas dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi, pengembangan pribadi dan hubungan yang mendalam memiliki kemampuan

memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional yang menggunakan sistem reward dan punishment lebih fokus pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Pentingnya memahami kebutuhan dan harapan karyawan serta mengadaptasi gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pengembangan karir. Dengan menggabungkan unsur-unsur gaya kepemimpinan yang berbeda, para pemimpin dapat menciptakan tim yang sangat sukses dan kohesif. Temuan ini menegaskan bahwa peran pemimpin tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga menciptakan suasana positif yang merangsang motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Saran yang diberikan diharapkan agar para pengelola perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawannya. Diharapkan sekolah dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih baik. Semoga pimpinan sekolah dapat lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik dalam hal kemampuan memotivasi atau memotivasi anggota dan lebih tabah dalam melaksanakan setiap peraturan yang disepakati. Diharapkan semua pihak yang berkepentingan dengan sekolah ini dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja yang harmonis. Diharapkan sekolah dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja anggotanya dalam hal kepuasan terhadap gaji yang memenuhi syarat, kepuasan terhadap kesempatan promosi dan kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Untuk mencapai kinerja anggota yang lebih baik, prioritas utama adalah meningkatkan nilai gaya kepemimpinan yang diterapkan secara langsung tanpa melalui atau dimediasi oleh kepuasan kerja dengan memotivasi anggotanya.

. Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik, anggota perlu memprioritaskan dan langsung memperbaiki lingkungan kerja. kondisi dan keadaan di sekolah tanpa harus melalui atau dimediasi oleh kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Belair, A. R. (2003). Shopping for Your Self: When Marketing becomes a Social Problem. *Dissertation*. Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Lindawati (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Usahatani Terpadu Padi-Sapi di Provinsi Jawa Barat. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.