

# Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat

Wibawa Excel, Dede Lilis Chaerowati

Prodi Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

dede.lilis@unisba.ac.id, wibawaeh@gmail.com

**Abstract**---This study aims to determine how the relationship between Consultation Leadership Style and Employee Motivation in the Office of Communication, Information and Statistics (Diskominfo) of West Bandung Regency. Subordinates in carrying out their work will not always run smoothly, someday subordinates will surely experience a boredom and problems that make the morale down here the role of the leadership is crucial in order to provide encouragement so that employees are able to return productive. This research uses correlational quantitative research. The population in this study were employees who worked at the Office of Communication, Information and Statistics (Diskominfo) of West Bandung Regency, amounting to 67 people. The number of samples used was 67 people using the Total Sampling Technique, because the total population is less than 100 the entire population is used as a sample. Data collection was carried out using a questionnaire and documentation method. The data analysis technique used is the Spearman Rank Correlation using Statistical Product and Service Solution (SPSS). Based on the results of the data obtained, it can be concluded that the Instructional Leadership Style has a significant relationship with employee work motivation.

**Keywords**-----*Style of Leadership, Work Motivation, Situational Theory*

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan Gaya Kepemimpinan Konsultasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bandung Barat. Bawahan dalam menjalankan pekerjaannya tidak akan selalu berjalan lancar, suatu saat bawahan pasti akan mengalami satu kejenuhan dan permasalahan yang membuat semangat kerjanya menurun disini peran pimpinan sangat menentukan agar dapat memberi dorongan sehingga karyawan mampu kembali produktif. Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif Korelasional. Populasi dalam Penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 67 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 orang dengan menggunakan Teknik Total Sampling, karena jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisi data yang digunakan adalah Korelasi Rank Spearman dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Berdasarkan hasil data

yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Instruksi lah yang memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja pegawai.

**Kata Kunci**—*Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Teori Situasional*

## I. PENDAHULUAN

Komunikasi memiliki peran dalam gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dinas yang melayani kepentingan masyarakat harus diimbangi dengan motivasi kerja karyawan, karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memberi pesan ataupun kesan tentang baik buruknya pelayanan yang bersentuhan dengan masyarakat secara langsung setiap harinya. Untuk mempertahankan eksistensi sebuah organisasi, maka langkah yang perlu diambil oleh organisasi adalah memperkuat hubungan internal organisasi atau perusahaan itu sendiri. Salah satu bidang pada organisasi yang sangat penting adalah sumber daya manusia, dimana hampir semua kegiatan di suatu perusahaan dijalankan oleh manusia yang merupakan anggota dari suatu organisasi. Guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, manusia sebagai anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota organisasi lainnya. Untuk itu, setiap anggota organisasi harus saling berkomunikasi dengan anggota lain dibagiannya, atau pada bagian lainnya, pada tingkatan struktural hierarkis yang berbeda. Karenanya komunikasi antar anggota menjadi satu kunci keberhasilan suatu organisasi (Chaerowati, 2002)

(Setiyawan, 2006) cara komunikasi seorang pemimpin terhadap karyawan lambat laun akan melekat menjadi sebuah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik dan tidaknya sebuah organisasi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dari karyawannya. Seperti yang diungkapkan (Gopal et al., 2014) bahwa gaya kepemimpinan secara ekstensif mampu mempengaruhi komitmen karyawan dan dedikasinya dalam bekerja sehingga akan membuatnya bekerja optimal. Kinerja yang optimal yaitu kerja menurut standar demi mendukung tujuan organisasi. Setiap organisasi harus berupaya mengembangkan kemampuan setiap individu yang ada, sebab itu merupakan cara untuk

meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja untuk pemenuhan kebutuhan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan instruksi terhadap motivasi kerja pegawai untuk pemenuhan kebutuhan
2. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan konsultasi terhadap motivasi kerja pegawai untuk pemenuhan kebutuhan
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan partisipasi terhadap motivasi kerja pegawai untuk pemenuhan kebutuhan
4. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan delegasi terhadap motivasi kerja pegawai untuk pemenuhan kebutuhan

## II. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Miftah, 2013).

Menurut teori ini pemimpin haruslah situasional, setiap keputusan yang dibuat didasarkan pada tingkat kematangan anak buah, ini berarti keberhasilan seorang pemimpin adalah apabila mereka menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kedewasaan atau kematangan anak buah. Tingkat kedewasaan atau kematangan anak buah dapat dibagi menjadi empat tingkat yaitu:

a. Gaya Instruksi : Gaya ini diterapkan jika bawahan tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disini pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedar saja.

b. Gaya Konsultasi : Gaya ini diterapkan apa bila kondisi bawahan dalam taraf rendah sampai moderat bawahan telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Disini pemimpin dituntut selalu memberikan petunjuk yang cukup. Dalam tingkat kematangan bawahan seperti ini diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

c. Gaya Partisipasi : Gaya ini diterapkan apa bila tingkat kematangan bawahan berada pada tahap kematangan moderat sampai tinggi. Bawahan mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Disini pemimpin secara bersama-sama melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan

seperti ini namun upaya hubungan perlu di tingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

d. Gaya Delegasi : gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan bawahan telah tinggi. Disini bawahan telah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya (Miftah, 2013)

Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah „perilaku pengorganisasian“ yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada prespektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam defnisi objektif adalah kegiatan penangan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada prespektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Jika R wayne memandang komunikasi organisasi dalam dua prespektif, lain halnya dengan Redding dan Sanborn yang dikutip oleh (Arni, 2011) dalam buku Komunikasi Organisasi, menurut mereka “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dengan bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward, komunikasi upward, dan lain-lain.”

Menurut (Hasibuan, 2003), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu “movere” yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Menurut (Robbins, 2012), definisi motivasi adalah “proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Dari beberapa pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didoring oleh kebutuhan-kebutuhan individu. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seorang pimpinan/manajer dalam memberikan motivasi-motivasinya kepada bawahan (Hasibuan, 2003) menyatakan bahwa. ada 2 metode yang biasa di dalam motivasi, yaitu 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation) Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. 2) Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation) Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta

menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Pengetahuan yang memadai tentang metode motivasi akan memberikan informasi yang tepat bagaimana dan kepada siapa motivasi itu harus diberikan, sebab karakteristik individu yang bekerja dalam suatu organisasi sangat beragam. Dengan kata lain, pemberian motivasi kepada pegawai harus tetap mengutamakan karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai yang bersangkutan.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu, seperti dikutip oleh (Hariandja Efendi Marihot Tua, 2002) yaitu bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawahan, dimana kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri karyawan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan dalam artian bahwa manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya. Dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan itu adalah :

- a. Kebutuhan fisik (physiological Needs), adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti : kebutuhan makanan, minuman, pakaian, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (Safety Needs), adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dari ancaman-ancaman yang datang dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman alam, dan lain-lain.
- c. Kebutuhan social (Social Needs), adalah kebutuhan yang berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan-kebutuhan social ini terdiri dari empat kelompok, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, (Sense of belonging), kebutuhan akan perasaan dihormati (Sense of importance), kebutuhan akan perasaan ikut serta (Sense of participation), dan kebutuhan akan kemauan (Sense of achievement).
- d. Kebutuhan pengakuan (Esteem Needs), adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat dan lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan

orang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs), adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan (x) terhadap Motivasi Kerja (y)

Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif Korelasional. Populasi dalam Penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 67 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 orang dengan menggunakan Teknik Total Sampling, karena jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Rank Spearman dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisa data dengan koefisien korelasi Rank Spearman untuk mengetahui Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil pengujian dijelaskan pada table 1

TABEL 1 HASIL ANALISIS DATA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

| Model |                          | Coefficients <sup>a</sup>   |                           | t     | Sig.   |      |
|-------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------|------|
|       |                          | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |        |      |
|       | B                        | Std. Error                  | Beta                      |       |        |      |
| 1     | (Constant)               | 7.573                       | 7.043                     |       | 1.075  | .286 |
|       | KEPEMIMPINAN INSTRUKSI   | 2.077                       | .262                      | .783  | 7.926  | .000 |
|       | KEPEMIMPINAN KONSULTASI  | -.070                       | .314                      | -.022 | -.223  | .825 |
|       | KEPEMIMPINAN PARTISIPASI | .402                        | .300                      | .107  | 1.340  | .185 |
|       | KEPEMIMPINAN DELEGASI    | -.424                       | .289                      | -.120 | -1.465 | .148 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pada Tabel 4.3.2.2 maka dapat diketahui bahwa hipotesis antara Gaya Kepemimpinan Instruksi dan Motivasi Kerja positif sebesar 0.783, artinya terdapat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Instruksi dan Motivasi Kerja. Nilai Sig. untuk hubungan X terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,926 > t table 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Instruksi dengan Motivasi Kerja.

Hasil analisis yang kedua, diketahui bahwa Kepemimpinan Partisipasi dengan Motivasi Kerja

mendapatkan nilai Sig untuk hubungan X terhadap Y adalah sebesar  $0,825 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,223 < t \text{ table } 1,997$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak ada hubungan antara gaya Kepemimpinan Konsultasi dengan Motivasi Kerja.

Hasil analisis yang ketiga, diketahui bawah Kepemimpinan Konsultasi dengan Motivasi Kerja mendapatkan nilai Sig untuk hubungan X terhadap Y adalah sebesar  $0,148 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,340 < t \text{ table } 1,997$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak ada hubungan antara gaya Kepemimpinan Partisipasi dengan Motivasi Kerja.

Hasil analisis yang ketiga, diketahui bawah Kepemimpinan Delegasi dengan Motivasi Kerja mendapatkan nilai Sig untuk hubungan X terhadap Y adalah sebesar  $0,185 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,465 < t \text{ table } 1,997$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak ada hubungan antara gaya Kepemimpinan Delegasi dengan Motivasi Kerja.

Variable Kepemimpinan Instruksi dibagi menjadi 4 item pernyataan, sebanyak 27 dari 67 responden memilih setuju pernyataan Atasan saya selalu mengawasi yang telah bawahannya kerjakan. Hal itu dimungkinkan karena atasan ingin yang terbaik dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Selain itu sebanyak 48 dari 67 responden telah memilih sangat setuju terhadap pernyataan Atasan saya selalu melakukan pengarahan secara spesifik, hal itu sangat wajar karena dengan atasan selalu memberikan pengarahan yang spesifik, maka bawahanpun tidak merasa kesusahan dalam mengerjakan tugas tugasnya. Selain itu sebanyak 29 dari 67 responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan Atasan saya selalu berkomunikasi satu arah kepada bawahan, hal ini seharusnya atasan tidak melakukan komunikasi yang satu arah, karena jika hanya satu arah bawahan akan merasa kesulitan untuk bertanya tentang tugasnya. Selain itu sebanyak 24 dari 67 respon memilih cukup setuju pada pernyataan Atasan saya selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas. Hal ini menjadi cukup efektif untuk bawahan yang merasa kurang semangat dalam menjalankan tugas tugasnya.

Dalam variable kepemimpinan Konsultasi juga dibagi menjadi 4 item pernyataan, sebanyak 32 dari 67 responden memilih setuju pada pernyataan Atasan saya selalu bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan. Hal ini dianggap efektif karena atasan bisa lebih mengetahui apa yang bawahan inginkan. Selain itu sebanyak 36 dari 67 responden memilih sangat setuju pada item pernyataan Atasan saya selalu berkomunikasi sangat baik dengan bawahan. Hal ini juga efektif karena agar tidak adanya kesalahpahaman antara atasan dan bawahan. Selain itu sebanyak 33 dari 67 responden memilih setuju pada item pernyataan Atasan saya mampu memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahannya. Hal ini dianggap cukup efektif karena bawahannya agar tidak cepat puas dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu sebanyak 36 dari 67 responden memilih setuju pada pernyataan Atasan saya selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan. Hal ini penting karena atasan selalu ingin bawahannya terlibat dalam pengambilan keputusan.

Dalam variable kepemimpinan partisipasi juga dibagi menjadi 4 item pernyataan, sebanyak 38 dari 67 respon memilih cukup setuju pada pernyataan Atasan saya selalu menerima masukan dan informasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan, hal ini dianggap efektif dalam suatu organisasi, apabila bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan, bawahan akan merasa diakui pada suatu organisasi tersebut. Selain itu sebanyak 26 dari 67 responden memilih setuju pada item pernyataan Atasan saya selalu kerjasama dengan bawahan dalam membuat sesuatu keputusan, hal ini juga sama dengan item pernyataan yang

pertama, bawahan akan merasa terpakai dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu sebanyak 28 dari 67 responden telah memilih setuju pada item pernyataan Atasan saya berupaya untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sangat efektif karena atasan selalu berupaya dalam meningkatkan kemampuan bawahannya agar bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu sebanyak 32 dari 67 responden telah memilih sangat setuju pada item pernyataan Atasan saya memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri, karena dengan atasan menggunakan cara itu kepada bawahan, bawahan akan merasa percaya diri.

Dalam variable kepemimpinan delegasi juga dibagi menjadi 4 pernyataan, sebanyak 29 dari 67 responden telah memilih setuju pada item pernyataan Atasan saya selalu mendelegasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki bawahan, hal ini dianggap efektif karena dengan atasan selalu memberikan tugasnya sesuai kemampuan bawahannya, bawahan tidak akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu juga sebanyak 35 dari 67 responden telah memilih sangat setuju pada item pernyataan Atasan saya selalu menjelaskan tugas baru kepada saya. Hal ini dilakukan karena atasan tidak ingin bawahannya berleha-leha dalam menjalankan tugas. Selain itu sebanyak 36 dari 67 responden telah memilih setuju pada item pernyataan Atasan saya percaya dengan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dilakukan karena salah satu cara untuk membuat bawahan semangat dalam menjalankan tugasnya yaitu percaya pada kemampuan bawahannya. Selain itu juga sebanyak 44 dari 67 responden memilih setuju pada item pernyataan Atasan saya memperlakukan bawahan dengan penuh tanggung jawab.

Sejalan dengan penelitian ini juga terdapat hasil dari variable motivasi kerja tentang kebutuhan fisik. Pada variable kebutuhan fisik terdapat 2 item pernyataan, sebanyak 26 dari 67 orang atau 38,8% memilih sangat setuju pada item pernyataan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, karena perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup hal ini dianggap efektif, karena sebagian pegawai memerlukan istirahat yang cukup dalam menghadapi tugas-tugas yang dikerjakannya. Selain itu juga sebanyak 26 dari 67 orang atau sebesar 38,8% memilih sangat setuju pada item pernyataan Saya menjadi lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaan, karena mendukung Sarana dan prasarana dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa instansi yang diteliti mengedepankan fasilitas kerja demi kenyamanan pegawai dan memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja dengan segala fasilitas yang disediakan.

Dalam variable kebutuhan rasa aman juga dibagi menjadi 2 item pernyataan, yang pertama, sebanyak 25 dari 67 orang atau 37,3% memilih cukup setuju pada pernyataan Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini. Sebanyak 25 pegawai, merasa aman melaksanakan apa yang menjadi tugas mereka, karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diampu dan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, untuk sebagian pegawai merasa tidak aman karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan/atau kompetensi yang mereka miliki. Selanjutnya, sebanyak 26 dari 67 orang atau 38,8% memilih setuju pada item pernyataan Saya menjadi lebih berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan, karena perusahaan cukup tegas dalam memberikan sanksi bila bawahan melakukan kesalahan. Dengan demikian, pimpinan memotivasi agar pegawai lebih teliti dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam variable kebutuhan sosial juga terdapat 2 item pernyataan, yang pertama sebanyak 31 dari 67 orang atau 46,2% memilih sangat setuju pada pernyataan Saya dan rekan kerja selalu

saling membantu bila terjadi masalah. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama dan saling memotivasi antara pegawai dengan pegawai lainnya, maupun pimpinan dengan pegawainya. Selanjutnya, sebanyak 33 dari 67 orang atau 49,2% memilih sangat setuju pada pernyataan Saya merasa mempunyai banyak teman di tempat kerja ini. Pernyataan demikian banyak disetujui, karena antara pegawai dengan pegawai lainnya saling membantu dalam pekerjaan dan selalu memberikan motivasi bekerja.

Dalam variable kebutuhan pengakuan/penghargaan juga terdapat 2 item pernyataan, yang pertama sebanyak 27 dari 67 orang atau 40,2% memilih setuju pada pernyataan Saya senang karena pendapat saya selalu dihargai. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan dan pegawai selalu menghargai pendapat satu sama lain untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai agar percaya diri jika memiliki suatu pendapat. Selanjutnya, sebanyak 31 dari 67 orang atau 46,2% memilih setuju pada pernyataan Saya senang karena perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi. Selain memotivasi dalam hal menghargai pendapat, pimpinan juga selalu mementingkan reward bagi setiap pegawai yang memiliki peningkatan dalam bekerja.

Dalam variable terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri juga terdapat 2 item pernyataan, yang pertama sebanyak 28 dari 67 orang atau 41,7% memilih sangat setuju pada item pernyataan Saya menjadi lebih disiplin karena atasan selalu memberikan motivasi. Dalam hal tersebut pimpinan selain memberi motivasi juga memberikan contoh kedisiplinan terhadap pegawai. Selanjutnya, sebanyak 24 dari 67 orang atau 35,8% memilih setuju pada pernyataan Saya menjadi lebih maju, karena atasan selalu memberikan saran dan kritik kepada bawahan. Pimpinan seperti pernyataan tersebut memang sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Sewajarnya pimpinan selalu terbuka terhadap pegawai maupun sebaliknya, agar setiap pegawai merasa dirinya dianggap ada dalam hal apapun, selain memberkan kritik memang sepatasnya berdampak dengan saran kepada setiap pegawai atau kepada pimpinan.

Secara keseluruhan dari penelitian ini yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Kepemimpinan Instruksi, Kepemimpinan Konsultasi, Kepemimpinan Partisipasi dan Kepemimpinan Delegasi dengan Motivasi Kerja pegawai menunjukkan bahwa hubungan yang kuat berada pada Kepemimpinan instruksi.

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan terhadap pemenuhan kebutuhan motivasi kerja. Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Gaya Kepemimpinan Instruksi memiliki hubungan yang signifikan terhadap Pemenuhan Kebutuhan Motivasi Kerja. Hal itu sangat wajar karena dengan atasan selalu memberikan pengarahan yang spesifik, maka bawahan pun tidak merasa kesusahan dalam mengerjakan tugas tugasnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Gaya Kepemimpinan Konsultasi secara keseluruhan tidak adanya hubungan terhadap Pemenuhan Kebutuhan Motivasi Kerja. Hal ini

dikarenakan beberapa bawahan merasa tidak di perlakukan sama dengan pegawai lainnya.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Gaya Kepemimpinan Partisipasi secara keseluruhan tidak adanya hubungan terhadap Pemenuhan Kebutuhan Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan menurut beberapa pegawai merasa atasannya tidak selalu memperhatikan kebijakan secara bersama.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Gaya Kepemimpinan Delegasi secara keseluruhan tidak adanya hubungan terhadap Pemenuhan Kebutuhan Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan atasan hanya meberikan sedikit pengaruh pada bawahannya dan seluruh tugas diserahkan kepada bawahannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arni, M. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- [2] Chaerowati, Dede Lilis. 2002. "Pemberdayaan SDM melalui Komunikasi Organisasi: Suatu Pendekatan Subjektivis." *Mediator: Jurnal Komunikasi* 3(2): 267-272.
- [3] Gopal, R., Rima, &, & Chowdhury, G. (2014). *Leadership Styles and Employee Motivation: an Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India*. *International Journal of Research in Business Management*, 2(5), 2321–2886.
- [4] Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- [5] Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- [6] Miftah, T. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada
- [7] Setiyawan, B. dan W. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *Riset Bisnis Indonesia*, 2, 181–198.