



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA REGU PENJAGAAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A KEROBOKAN

I Made Bhaskara Jaya Wardana, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: bhaskarawardana@gmail.com, subrotomitro07@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

leadership, work
motivation, influence

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan,
motivasi kerja, pengaruh

Corresponding Author:

Mitro Subroto, e-mail :

subrotomitro07@gmail.com

Abstract

This research was conducted to determine the influence of leadership style on the motivation of the guard team work in Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan. In this study the authors used quantitative research methods with a population of all guarding squads in Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan of 58 people. The sampling process in this study uses saturated sample techniques because the entire population in this study is a sample. The results of this study showed that 23.9% of the motivation of the guard squad at Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan was influenced by leadership style while the remaining 76.1% was influenced by other models not discussed in this study. This study concluded that leadership style influenced the motivation of the guard team's work at Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja regu penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh regu pemnjagaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan yang berjumlah 58 orang. Proses pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh dikarenakan seluruh populasi pada penelitian ini merupakan sampel. Hasil pada penelitian ini menunjukkan sebesar 23,9% motivasi regu penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan dipengaruhi gaya kepemimpinan sedangkan sisanya

sebesar 76,1% dipengaruhi model lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja regu penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kerobokan.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah wadah bagi orang-orang yang memiliki kesamaan tujuan untuk berkumpul dan bekerja sama dalam mewujudkan tujuan mereka bersama. Di dalam sebuah organisasi diperlukan adanya sebuah sistem hierarki pimpinan dan bawahan, atas tuntutan ini maka diperlukanlah sumberdaya manusia yang memiliki kualitas untuk menjadi pimpinan maupun bawahan. Sudarsono (Syaiyid et al., 2013) mengungkapkan bahwasanya sumberdaya manusia merupakan tenaga yang memiliki potensi dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi ataupun unit kerja. (Widia Astuti SMA Negeri et al., 2020)

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting, yaitu mempengaruhi bawahannya demi memajukan organisasitersebut. Koesmono (2007,h.30) mengungkapkan bahwasanya seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan agar dapat membawa organisasi tersebut kepada tujuan yang telah ditetapkan bersama. Seorang pemimpin seringkali menerapkan beberapa gaya kepemimpinan dengan tujuan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya(Fonseca Da Costa Guterresaet al., 2020)

Gaya kepemimpinan ialah sebuah perilaku dari seorang pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang yang lain.(M. Badubi, 2017) Menurut Robert House berdasarkan yang dikutip oleh Robbins (2007,h.448) mengungkapkan bahwasanya pada kepemimpinan Path Goal terdapat 4 (empat) macam klasifikasi, yakni gaya Kepemimpinan Direktif, gayaKepemimpinan Partisipatif, gaya Kepemimpinan Suportif, dan gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Dari keempat klasifikasi ini, bisa gunakan oleh seorang pemimpin dengan tujuan untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahannya demi meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan (Edelstein & Waehler, 2011). Begitu pula pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kerobokan, dalam unit pengamanan yang dikepalai / dipimpin oleh seorang Kepala Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasarakatan atau yang disingkat KPLP membawahi regu pengamanan yang terdapat di dalam Lapas. Sosok dari seseorang KPLP tentunya memiliki peran yang sangat vital, selain mengawasi narapidana agar tidak melakukan gangguan terhadap keamanan dan ketertiban lapas, tentunya tanggung jawab sebagai pemimpin di lingkungan pengamanan wajib diperhatikan, apalagi tanggung jawab terhadap bawahannya secara langsung yang dalam ini ialah regu penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kerobokan.

Regu penjagaan memiliki peran yang sangat penting dalam berjalannya proses organisasi pada lembaga pemasarakatan oleh karena itu diperlukan motivasi kerja yang baik di setiap tugas bagi seorang petugas regu jaga, salah satu

hal yang menurut para peneliti mempengaruhi motivasi kerja dari anggota organisasi adalah gaya kepemimpinan daripemimpinnya. Dalam hal ini perannya dipegang oleh KPLP, atas dasar tersebut peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Regu Penjagaan Di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kerobokan

Dari uraian diatas adapun teori yang peneliti gunakan sebagai landasan teori yang nantinya akan menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

A. Gaya Kepemimpinan

Teori jalur sasaran dimana teori ini dikembangkan oleh Robert House dalam Robbins (2007:172), pada teori ini mengemukakan bahwa adanya jenis dari gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepemimpinan yang bersifat Direktif adalah kepemimpinan dimana seorang pimpinan memberikan kesempatan bagi para bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
- 2) Kepemimpinan bersifat Suportif merupakan suatu gaya kepemimpinan yang ramah serta mampu menunjukkan perhatian kepada bawahannya.
- 3) Kepemimpinan bersifat Partisipatif adalah gaya pimpinan dimana pemimpin mampu berkonsultasi dengan para karyawan serta meminta saran-saran karyawan serta menggunakan saran yang diberikan dalam rangka mengambil suatu keputusan.
- 4) Kepemimpinan Organisasi Prestasi yaitu sebuah gaya kepemimpinan yaitu memberi tantangan yang bisa dibidang menarik bagi karyawan dan merangsang para anggotanya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai tujuan dari organisasi.

B. Motivasi Kerja

Teori harapan vrom yaitu teori yang kemukakan Vicktor H. Vroom dalam Luthans (2006:287) dimana pada awalnya model ini sengaja dirancang agar dapat mengerti dan menganalisa bagaimana motivasi bawahan dan mengidentifikasi variable yang dianggap relevan. teori ini mengusahakan setiap pekerja agar melakukan pekerjaan sesuai harapan dan memiliki daya penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja bergantung pada harapan yang diperoleh.

Selanjutnya peneliti pada penelitian ini menggunakan dua variable yaitu gaya

| | | |
|--|----------|---------------|
| | karyawan | yang dimiliki |
| | | Karyawan |

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh petugas anggota jaga pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan yang berjumlah 58 orang. kepemimpinan sebagai variable X dan motivasi kerja sebagai variable Y, yang kemudian dituliskan dalam operasional konsep sebagai berikut :

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|-----------------------|--------------------------------|--|
| Gaya Kepemimpinan (X) | Gaya Kepemimpinan Direktif | Penjelasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya |
| | Gaya kepemimpinan suportif | Perhatian yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya |
| | Gaya kepemimpinan partisipatif | Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan |
| Motivasi kerja (Y) | Motivasi kerja yang dimiliki | Realisasi Harapan |

Tabel 1. Operasional konsep

Pada proses pengambilan sample penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan seluruh populasi yang ada adalah sampel pada penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini membahas pengaruh yang berdasarkan pengujian yang dilakukan (Rumondor, 2016). Selanjutnya penelitian melakukan proses pengumpulan data melalui kuisioner yang berbasis elektronik dengan cara kuisioner dibagikan di grup whatsapp dimana pada kuisioner terdapat dua jenis variable yaitu variable gaya kepemimpinan yang berjumlah 7 butir

pernyataan dan 8 butir pernyataan dari variable motivasi kerjayang selanjutnya dilakukan pengukuran melalui skala likert 1 sampai 5 dan hasil kuisisioner tersebut dilakukan pengujian hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan pengolahan data melalui SPSS dengan hasil sebagai berikut:

| | | | | |
|---|----|-------|-------|--------------|
| 7 | X7 | 0,469 | 0,258 | VALID |
|---|----|-------|-------|--------------|

Dalam Hasil uji validitas tabel

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang mengkorelasikan skor penjumlahan dari semua pertanyaan pada kuisisioner yang kemudian dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi person, apabila skor korelasi lebih besar disbanding r tabel maka pertanyaan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid.

Tabel 2. Validasi

menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variable (x) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dengan signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan item pada variable gaya kepemimpinan (x) dinyatakan Valid.

Tabel 3. Validasi

| N o | Variabel | Kode | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----|-------------------|------|----------|---------|--------------|
| 1 | Motivas Kerja (Y) | X1 | 0,448 | 0,258 | VALID |
| 2 | | X2 | 0,510 | 0,258 | VALID |
| 3 | | X | 0,5 | 0,2 | VALID |
| 4 | | Y1 | 0,555 | 0,258 | VALID |
| 5 | | Y2 | 0,427 | 0,258 | VALID |
| | | Y3 | 0,444 | 0,258 | VALID |
| | | Y4 | 0,592 | 0,258 | VALID |
| | | Y5 | 0,439 | 0,258 | VALID |
| | | | | | 808 |

| | | | | | |
|---|--------|---|-----|-----|--------------|
| | | 3 | 0 | | D |
| | | | 0 | 58 | |
| 4 | Gaya | X | 0,3 | 0,2 | VALID |
| | Kepemi | 4 | 1 | | D |
| | pinan | | 4 | 58 | |
| 5 | (X) | X | 0,4 | 0,2 | VALID |
| | | 5 | 8 | | D |
| | | | 1 | 58 | |
| 6 | | X | 0,4 | 0,2 | VALID |
| | | 6 | 6 | | D |
| | | | 9 | 58 | |

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variable (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden dengan signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan item pada variable motivasi kerja (Y) dinyatakan Valid. kalimat yang persis sama). Kumpulan penelitian sejenis dapat dirujuk secara berkelompok.

2. Uji Realibity

Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan rumus Alpha Cronbach, Jika koefisien alpha < 0,6, butir butir variable yang diteliti dinyatakan tidak reliable dan jika alpha ≥ 0,6, maka butir variable yang diteliti dinyatakan reliable. Kemudian pada uji reliability pada variable motivasi kerja (Y) mendapatkan hasil yaitu 0,694 > 0,06 yang menyatakan bahwa variable motivasi kerja sudah reliable.

3. Uji Normalitas

Pada uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov. Yaitu apabila asymp sig ≤ 0,05, didapatkan sampel berdistribusi tidak normal dan Jika asymp sig > 0,05, didapatkan sampel berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Normalitas
Tabel 4. Reability

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .660 | 8 |

Berdasarkan hasil uji reliability Gaya kepemimpinan (X) hasil yang didapatkan nilai alpha $0,660 > 0,006$ maka variable gaya kepemimpinan (X) dinyatakan sudah reliable.

Tabel 5. Reability

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .694 | 7 |

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan metode kolmogorof-smirnof test, didapatkan nilai bahwa data yang dihasilkan sebesar 0,167 nilai ini dapat terlihat di kolom asymp sig.(2.tailed) yang menunjukkan angka 0,167 yang menurut syarat ormalitas nilai signifikasi 0,167

| |
|-----------------------------------|
| a. Dependent Variable: ytotal |
| b. Predictors: (Constant), xtotal |

Pada tabel ANOVA dapat diketahui tingkat signifikasi antara variable gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y). berdasarkan uji regresi tersebut dapat dinilai $F = 17,625$ dengan tingkat signifikasi

atau probabilitas seber 0,000. Berdasarkan

$> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini penelitian ini berdisitribusi secara normal karena memiliki sigmifikasi lebih besar dari 0,05 dengan ini penelitian ini dapat digunakan dalam analisis statistic berikutnya.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Pada Uji regresi linier sederhana merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui dan mencari tingkat pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat (Pradana, 2015).

Tabel 7. Uji regresi ANOVA

| ANOVA | | | | | | |
|-------|---------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Aa | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regress | 51.823 | 1 | 51.823 | 17.625 | .000 |

| | | | | | |
|----------|---------|----|-------|--|--|
| ion | | | | | |
| Residual | 164.659 | 56 | 2.940 | | |
| Total | 216.483 | 57 | | | |

acuan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dalam uji regresi tersebut dikatakan memenuhi syarat untuk dapat mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil uji linear sederhana tersebut diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 8. Uji regresi linie sederhana

| Coefficient | | | | | | |
|-------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| sa | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.350 | 3.144 | | 3.610 | .001 |
| | Xtotal | .438 | .104 | .489 | 4.198 | .000 |

a. Dependent Variable: ytotal

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel coefficients diatas dapat dilihat nilai koefisien jalur pada kolom unstandardized coefficients. Hasil interpretasi yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien untuk variable gaya kepemimpinan sebesar 11,350 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan tingkat gaya kepemimpinan maka variable motivasi kerja akan naik sebesar 0,438 dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad Y = 11,350 + 0,438X$$

Selanjutnya berdasarkan rumus persamaan regresi yang didapat dinyatakan bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 11,350 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% pada nilai variabel gaya kepemimpinan maka variabel motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,438 karena sifat regresi yang berbanding lurus dapat dinyatakan bahwa semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan maka motivasi kerja akan semakin meningkat (Widia Astuti SMA Negeri et al., 2020).

Pada tabel coefficients juga digunakan untuk melihat hasil pengujian hipotesis mengenai ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Pada hasil data tabel di atas diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga didapat variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada variabel motivasi kerja.

Pada penelitian ini dalam uji hipotesis menggunakan uji t, H_0 diterima apabila nilai t hitung $< t$ tabel maka menandakan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, namun apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menandakan adanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam menentukan t tabel dilakukan dengan rumus $df = n - k = 58 - 2 = 56$ sehingga berdasarkan rumus tersebut didapatkan nilai t tabel dalam uji t yaitu 2,003. Sehingga didapatkan hasil perhitungan t hitung $> t$ tabel yaitu $4,198 > 2,003$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja. Dapat disimpulkan jika H_0 ditolak berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja regu jaga di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kerobokan.

Tabel 9. Uji determinasi

| Model Summary | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .489 ^a | .239 | .226 | 1.715 |
| a. Predictors: (Constant), xtotal | | | | |

Berdasarkan hasil uji signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja regu jaga di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kerobokan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil determinasi diperoleh nilai korelasi pada (R) sebesar 0,489 dimana hal tersebut menunjukkan adanya hubungan korelasi yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Pada tabel di atas juga diketahui nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,239 yang hasil tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel

independen secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variable dependen, maka dapat dijelaskan bahwa sebesar 23,9% motivasi kerja regu penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pada pimpinan regu penjagaan. Sehingga diperoleh hasil pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variable bebas sebesar 23,9% terhadap variable motivasi kerja sebagai variable terikat. Sedangkan 76,1% sisanya dipengaruhi model lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan penelitian ini sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja regu penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Kerobokan. Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 23,5% sedangkan 76,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas pada penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memang berpengaruh pada motivasi kerja regu penjagaan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan namun motivasi kerja juga dipengaruhi oleh variable selain gaya kepemimpinan, sehingga diperlukan diadakannya penelitian lebih lanjut terkait variable lain yang mempengaruhi motivasi kerja pada regu penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kerobokan.

DAFTAR PUSTAKA

Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 24–39.

Edelstein, L. N., & Waehler, C. A. (2011).

Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504.

<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>

Individual and Cultural Differences. In *What Do I Say?* (pp. 259–272).
<https://doi.org/10.1002/9781118094730.ch18>

M. Badubi, R. (2017). Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44–51.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>

Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 104–113.

Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation ,

Rumondor, R. B. d. k. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut. *Emba*, 4(2), 10.

Syaiyid, E., Utami, H., & Riza, M. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi

Widia Astuti SMA Negeri, R., Kumbang, A., & Fitria, H. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 2020.