

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATA LOWOKWARU KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**OLEH
SEBASTIAN KAKA NJEBI
2018120191**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2022**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG

Sebastian Kaka Njebi¹, Muhamad Rifai², Fitria Setya Ningrum³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana
Tunggadewi Malang 2022

Email: sebastian.kakanjebi@gmail.com

ABSTRAK

SDM dapat memberikan sebuah peran yang jauh lebih terpenting untuk dapat meningkatkan kemajuan organisasi, salah satu upaya untuk mendukung semangat dan motivasi kerja yaitu adanya gaya kepemimpinan yang baik. Tujuan dari riset ini ialah untuk secara langsung akan dapat mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat serta motivasi kinerja para pegawai yang berada pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Adapun dalam riset ini metode yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif, sebagaimana dalam menentukan sampel dengan menggunakan teknik *judgment sampling* maka dari situlah jumlah sampel yang digunakan ialah 30 pegawai. Pada riset ini teknik pengumpulan data dapat digunakan ialah kuesioner, serta teknik analisa data yang digunakan ialah menggunakan analisis regresi linier sederhana yang mana akan dibantu dengan menggunakan software SPSS 26. Dalam riset ini hasil yang ditemukan ialah gaya kepemimpinan dapat memberikan sebuah pengaruh yang secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kantor Kecamatan, Motivasi Kerja, Pegawai Semangat*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tantangan serta sebuah peluang dalam situasi yang semakin pesat ini, sebuah lembaga aparatur negara secara akan dapat dipaksa serta dituntut sehingga dapat memberikan sebuah tindakan atas pelayanan yang jauh lebih baik yang mana jauh lebih berorientasi terhadap tingkat kebutuhan serta tingkat kepuasan dalam sebuah pelayanan, oleh sebab itu secara langsung akan dapat memaksimalkan terhadap tingkat daya persaingan terhadap memberikan sebuah sistem pelayanan yang efektif dalam bentuk jasa serta barang Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang mana akan dapat mencatat sebuah peningkatan terhadap pelayanan terhadap semua lapisan masyarakat. Situasi akan secara langsung akan dapat dilaksanakan terhadap pihak pemerintah akan mampu melaksanakan sebuah mekanisme pemerintahan yang baik dan akan dapat melahirkan sebuah birokrasi yang efisien terhadap pemberian sebuah pelayanan pada semua lapisan masyarakat. (Siagian, 2011) yang menyatakan bahwa sistem dalam birokrasi SDM secara langsung akan dapat memberikan sebuah berpengaruh terhadap sistem pelayanan yang mana dengan tujuan ialah untuk dapat menghasilkan pihak pemerintah yang efisien.

SDM yang ditemukan dalam sebuah organisasi dapat didefinisikan sebagai salah satu hal yang jauh lebih terpenting, oleh sebab itu sebuah organisasi secara langsung akan berusaha untuk dapat mengatur sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Pihak manajemen sumber daya manusia yang akan baik dapat

memberikan sebuah kewajiban dalam membuat sebuah pembentukan serta dapat mencapai sebuah tujuan yang akan diharapkan. Sebuah organisasi akan dapat digolongkan terhadap sebuah instansi yang mana akan dapat dilihat untuk dapat mempunyai sumber daya manusia yang efektif serta dapat memiliki tingkat kinerja yang jauh lebih baik. Hal ini yang secara langsung tidak akan bertolak belakang dengan sebuah tuntutan lapisan masyarakat dengan dilaksanakan sebuah sistem pelayanan secara efisien. Tidak maupun berhasilnya sebuah organisasi sebagaimana dalam memberikan sebuah tindakan atas pelayan terhadap lapisan masyarakat yang akan berlandaskan pada sebuah harapan serta tingkat keahlian pada organisasi pemerintahan untuk dapat mengelola SDM yang ada.

Menurut Wahab Abdul (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai salah satu metode terhadap sebuah gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai seseorang yang mempunyai suatu mekanisme dalam memimpin yang akan dapat memberikan sebuah pengaruh terhadap para karyawan sehingga secara langsung akan dapat bekerja dengan baik serta berlandaskan pada apa yang diperintah oleh pihak pimpinan serta dapat pula akan memberikan arahan SDM yang akan dapat mempergunakan terhadap seluruh keahlian yang akan dapat menanggapi terhadap sistem kinerja efisien. Tingkat keunggulan pada sebuah organisasi terhadap tingkat kualitas SDM yang ada, tingkat kepemimpinan secara langsung akan dapat dibutuhkan oleh manusia, disebabkan karena terdapat sebuah keterbatasan serta tingkat keahlian yang lebih khusus pada SDM.

Tingkat disiplin yang akan ada berlandaskan pada kebutuhan maka secara pihak kepemimpinan akan mampu untuk menekan pada aspek pada sebuah organisasi serta akan mampu untuk mengaktualisasikan sebuah tingkat potensi menjadi baik. Secara langsung pihak pimpinan secara langsung mempunyai sebuah metode dalam melakukan sebuah tindakan dalam memimpin. Metode dalam kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sebuah gaya seorang manajemen yang akan dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat efektivitas yang akan dipimpinkan. Metode tersebut akan dapat diketahui terhadap tingkat aktivitas terhadap seorang manajemen dimana para karyawan secara langsung akan dapat melakukan sebuah kewajiban pada organisasi, pada bagian dapat bergantung terhadap metode kepemimpinan yang akan dilaksanakan oleh pihak manajemen. Metode kepemimpinan secara langsung akan dapat memberikan sebuah metode yang konsisten ialah terlihat dari sifat serta keterampilan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedalaman terhadap tata bahasa yang jauh lebih berkembang yang secara dinamis dengan berbagai tingkat perkembangan pada sebuah lingkungan secara meluas. Salah satu gaya kepemimpinan akan dapat berpatokan terhadap sebuah kegilaan para tenaga kerja akan melakukan sebuah kegiatan pekerjaan untuk dapat memaksimalkan pada sebuah kinerja.

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu hal yang jauh lebih penting dalam semua usaha baik itu kelompok atau perorangan dalam sebuah perusahaan. Menurut Ahmad (2012) ada lima alasan pentingnya semangat kerja bagi perusahaan yaitu : (a) apabila tingkat kinerja yang berlandaskan pada sebuah kegiatan kerja maka secara langsung para pegawai akan merasa nyaman serta

tidak bosan dalam menghadapi sebuah tanggung jawab yang akan dikerjakan, (b) semangat kerja yang tinggi adalah secara langsung akan dapat melakukan sebuah tindakan pekerjaan yang dihadapi oleh para pegawai jauh lebih betah dalam bekerja, (c) semangat kerja yang meningkat akan memiliki tingkat keuntungan dari angka kerusakan yang masih kecil, (d) semangat kerja yang tinggi maka secara langsung akan menimbulkan pekerjaan yang dihadapi cepat diselesaikan serta (e) semangat kerja yang tinggi akan secara tepat waktu diselesaikan pekerjaan yang dihadapi.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah situasi yang akan dapat mendorong diri para karyawan secara tertata untuk dapat menggapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau industri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryo (2013) motivasi dapat dinyatakan sebagai salah satu tindakan secara internal dalam melakukan sebuah perubahan terhadap pembaharuan terhadap proses dalam memberdayakan berbagai sumber daya pada sebuah organisasi atau industri. Mulyadi (2012) menyatakan bahwa dalam pengembangan karir merupakan salah satu mekanisme yang bersumber dari keahlian kinerja secara pribadi yang akan digapai dengan tujuan ialah untuk mendongkrak karir yang menjadi sebuah harapan. Adapun salah satu tujuan dalam pengembangan karir adalah untuk dapat menyesuaikan antara tingkat kebutuhan serta sebuah tujuan industri. Menurut Mas'ud (2012) dapat diartikan sebagai sebuah motivasi merupakan dorongan yang ada pada seseorang dengan tujuan dapat bertindak. Dalam melakukan sebuah tugas dalam pekerjaan yang mana akan dapat

diperlukan sebuah tindakan atas motivasi dari pihak pegawai. Apabila para karyawan mempunyai sebuah tindakan atas motivasi yang baik, maka dapat melakukan sebuah pekerjaan secara efisiensi, yang mana akan dapat dibandingkan dengan sebuah pekerjaan yang akan dihadapinya.

Salah satu korelasi pada pihak manajemen serta tingkat motivasi kinerja dapat dikatakan sebuah hal yang terpenting yang mana akan dapat memberikan sebuah pengaruh pada beberapa kelompok orang mempunyai keahlian dalam mendorong semua karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang ada. Apabila sebuah instansi ingin mencapai sebuah tujuan yang diinginkan ialah apabila pihak-pihak yang berada pada sebuah perusahaan atau kantor dapat melaksanakan sebuah kinerja yang secara gotong royong, tingkat motivasi dapat diartikan sebagai sebuah motivasi dalam mendorong seseorang untuk melaksanakan sebuah kegiatan yang akan dilakukan dengan tujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang baik. Tingkat keseriusan yang ada pada para pegawai pada saat menghadapi pekerjaan dapat menimbulkan sebuah tindakan motivasi atau dorongan yang mana akan bersumber dari pihak manajemen ialah percaya diri dari semua pegawai untuk dapat melaksanakan sebuah tugas yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang diungkapkan pada latar belakang yang telah diuraikan, sehingga peneliti menentukan sebuah rumusan masalah antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

2. Apakah gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan riset ini antara lain :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis untuk dapat memberikan sebuah pemanfaatan sebuah tulisan ini agar bisa menjadi bahan *literatur* dan bahan referensi untuk menunjang ilmu pengetahuan peneliti serta pembaca tentang ilmu-ilmu ekonomi terutama manajemen

2. Manfaat Praktisi

- 1) Manfaat bagi akademisi

Bagi akademisi, akan selalu diharapkan dari riset ini ialah untuk memberikan informasi tambahan serta pemahaman berguna terhadap para pembaca yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap semangat dan motivasi kerja.

2) Manfaat bagi pemerintah kecamatan

Bagi pemerintah kecamatan, akan selalu diharapkan untuk dapat menambah manfaat terhadap pengambil kebijakan pada kantor kecamatan yang ada di Kota Malang khususnya di Kecamatan Lowokwaru.

3) Manfaat Bagi Universitas

Sebagai salah satu informasi dan referensi bagi Mahasiswa/i Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang khususnya mahasiswa/i program studi manajemen yang ingin meneliti lebih lanjut berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap semangat dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner James, D. (1996). *Manajemen , Edisi Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ahmad, T. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Univeristas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Ardiansyah, A. & J. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima*. 2(1), 14–20.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Erlisa, R. S. & M. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Moivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Perumda Tirta Kanjuruhan Kebonagung Malang). *Skripsi, July*, 1–23. *Skripsi*: Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. dan. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Machfudz, A. S. dan M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. UIN Malang: Maliki Press.
- Maiti, & Bidinger. (2010). Self-Esteem Development from Young Adulthood to Old Age. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mardonius & Walter Agustim. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Magnum Attack Indonesia). *Skripsi*, 5(1), *Jurnal Rinjani*. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
- Mas'ud. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNDIP.
- Messak, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur. *Skripsi*, 5(1), 43–54. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Mulyadi, V. R. & D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2010). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, S. & D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:

Alfabeta.

- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Skripsi*.
- Ramlin & Wulandari. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bima*. 05, 87–100.
- Ridwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Susanto,RY,Iriani,NI. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja Karyawan (Kantor Desa Banjar Barat).*Skripsi,Jurnal Rinjani*. Malang:Fakultas Ekonomi ,Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi Ke 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, M. A. (2011). *Analisis Pengaruh Laba Akuntansi Dan Komponen*.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugioyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugioyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Deskriptif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Sunreni, H. F. W. & A. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Gairah Kerja Pegawai Kecamatan 2X11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman*. 1(2), 133–145.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Ulber, S. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 32. (2004). *Pemerintah Daerah*.
- Wahab Abdul, S. (2008). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

