



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS III PAGAR ALAM

Muhammad Dimas, Kusmiyanti

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas III Pagar alam. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai lembaga pemasyarakatan kelas III Pagar Alam sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh yaitu dengan cara penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil berjumlah 30 pegawai kelas III Pagar Alam. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas III Pagar Alam. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh nilai thitung $(4,317) > (2,045)$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan memiliki pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan(X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah bersifat positif.

Kata Kunci: Metode Kuantitatif, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif

dan efisien dalam mewujudkan suatu tujuan dalam organisasi. Mengatur apa yang ada dalam organisasi diperlukan seorang pemimpin untuk mengatur arah organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai secara optimal.

*Correspondence Address : Muhammaddimas462@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v9i2.2022.613-622

© 2022UM-Tapsel Press

Peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap organisasi.

Pemimpin merupakan pusat kontrol dari organisasi yang diharapkan mampu membawa organisasi lebih maju dan lebih baik. Seorang pemimpin harus mampu membawa diri untuk menjadi pribadi yang bijaksana, berkharkisma, bertanggung jawab, dan mampu berorganisasi dengan baik. Perilaku pemimpin akan mempengaruhi orang-orang disekelilingnya menaruh kepercayaan yang membawa organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

Seorang pemimpin dituntut untuk memahami situasi dan kondisi organisasi yang berbeda-beda untuk membawa organisasi merealisasikan tujuannya dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Karena setiap organisasi memiliki problem yang tidak sama. Sehingga pemimpin perlu mengetahui cara yang tepat agar anggotanya termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kreatif dan inovatif untuk membangun masa depan organisasi. Seorang pemimpin merupakan cerminan dan perwakilan dari anggotanya dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan rencana dan tujuan organisasi yang telah dibuat

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam mengelola sumber daya yang ada. Oleh karena itu, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki dalam organisasi. Dalam buku *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* yang ditulis oleh Rivai dan Deddy, gaya kepemimpinan merupakan ciri yang dilakukan oleh pimpinan agar bisa mempengaruhi bawahan untuk tujuan dari organisasi bisa tercapai, atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan sebuah strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan dikatakan baik jika dapat diterima oleh bawahan yang ada di organisasi. Sehingga kinerja bawahan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja bawahan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal maka akan berdampak baik pula dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Maka sebab itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin dapat bekerja sama dalam tugas dan tanggung jawab serta harus bisa berkomunikasi dengan baik

Menurut teori yang dikemukakan Robert J. House mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Direktif yaitu pemimpin yang memberikan nasihat spesifik kepada anggota-anggotanya dan memantapkan peraturan-peraturan dalam organisasi dengan memberikan arahan kepada bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan petunjuk yang berlaku. Pemimpin akan memusatkan kuasa dalam pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri dan juga pemimpin akan menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yaitu dengan harus melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin memiliki wewenang penuh dan harus mempunyai tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin yang mempunyai gaya seperti ini sering memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat

keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin, atau yang biasa dikenal sebagai pemimpin dengan gaya otoriter.

- b. Gaya Kepemimpinan Suportif yaitu Pemimpin yang memiliki suatu hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok. Seorang pemimpin akan menunjukkan rasa kepedulian kepada kesejahteraan bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat, mudah didekati, dan bersedia untuk menjelaskan permasalahan sendiri. Pemimpin akan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membantu menguatkan keinginan pada setiap anggota untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan *skill* dan keinginannya sendiri.

- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu Pemimpin yang mengambil suatu keputusan dengan cara konsultasi dan berbagi informasi dengan anggota organisasi. Proses kepemimpinan yang mengambil keputusan dimana pemimpin meminta saran kepada bawahan untuk memutuskan suatu keputusan terbaik yang akan ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan kepada anggota organisasi atau bawahan agar ikut dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan

mendiskripsikan perintah. Pemimpin cenderung meminta pendapat kepada anggotanya dan menggunakan saran atau gagasannya sebelum mengambil suatu keputusan dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin. Selain itu pemimpin juga memberikan pada anggotanya untuk ikut dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendeskripsikan perintah.

- d. Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi yaitu Pemimpin menghadapkan anggota-anggotanya pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok. Gaya kepemimpinan ini mengajukan tantangan yang menarik kepada bawahannya dan untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan maksimal. Semakin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif. Dalam gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang para anggota dan mengharapkan anggotanya untuk berprestasi, percaya pada kemampuan anggotanya untuk mencapainya, serta terus menerus mencari peningkatan hasil kerja

Kualitas kerja yang baik pada suatu organisasi adalah dengan cara kinerja pegawai yang baik dan maksimal dari para pegawai. Untuk mendapatkan

kinerja yang baik, maka suatu organisasi harus memiliki manajemen Sumber Daya Manusia yang baik serta memiliki upaya dalam menggerakkan para pegawai agar berupaya bekerja lebih produktif dan semangat. Diperlukan sesuatu hal yang mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas kinerjanya. Faktor tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginannya untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Deni, 2018)

Menurut teori yang dikemukakan oleh David C. McClelland (McClelland, 1961), dimana pada teori ini menjelaskan adanya kebutuhan manusia dalam memperoleh suatu tujuan yang menyebabkan terjadinya perubahan perilaku pada dirinya. Dan hal ini dapat memengaruhi seseorang untuk memotivasi dirinya dalam bekerja, ketiga kebutuhan tersebut diantaranya ada sebagai berikut

- a. *Need for Achievement* (Kebutuhan terhadap Prestasi) Maksudnya adalah bahwa seseorang mempunyai hasrat/dorongan untuk memiliki pencapaian prestasi, dorongan untuk menjadi yang terbaik, dan memiliki orientasi tinggi terhadap kesuksesan. Individu yang memiliki motivasi seperti ini merupakan ciri-ciri seorang individu yang siap menerima resiko tinggi.
- b. *Need for Authority and Power* (Kebutuhan terhadap Kekuasaan) Maksudnya adalah bahwa seseorang memiliki dorongan untuk memimpin atau dengan kata lain ia ingin untuk mengarahkan orang yang dipimpinnya menuju kepada sesuatu tujuan tertentu. Dengan kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang maka

ia akan termotivasi memberikan pengaruh terhadap lingkungannya dan hal ini akan membuat dirinya sebagai sosok yang dipercaya pada lingkungannya.

- c. *Need for Affiliation* (Kebutuhan terhadap Affiliasi) Maksudnya adalah bahwa seseorang memiliki keinginan tau hasrat untuk memiliki hubungan baik dengan orang disekitarnya, hal ini merupakan bentuk motivasi dirinya agar dapat diterima dalam lingkungan masyarakatnya

Berdasarkan pada teori dan pengkajian literatur serta fenomena diatas, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai lapas kelas III Pagar Alam

H_o : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai lapas kelas III Pagar Alam

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang digunakan untuk suatu penelitian dalam populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 8).

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai lapas kelas III Pagar Alam. Analisis data serta uji hipotesis yang digunakan dalam riset ini menggunakan regresi linear dengan bantuan SPSS 23.

Populasi dalam penelitian ini ialah Pegawai Lembaga pemasyarakatan

kelas III Pagar Alam yang berjumlah 30 orang. Teknik Pengambilan sample yang digunakan ialah sampling jenuh yaitu dengan cara penarikan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 30 pegawai kelas III pagar Alam. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Variabel Penelitian Menurut Hatch dan Farhady (1981) "Variable didefinisikan sebagai suatu atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu : variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Variabel Bebas dalam penelitian ini ialah Gaya Kepemimpinan. Sedangkan untuk variabel Terikat pada penelitian ini ialah Motivasi kerja.

Tabel 1.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Direktif	Komunikasi satu arah
	Pengawasan ketat
	Suasana tidak akrab
	Pimpinan menunjukan bawahan bagaimana tugas harus dikerjakan
Gaya Kepemimpinan Suportif	Memberi motivasi bawahan
	Mengembangkan kerja sama dengan
	Memperhatikan bawahan secara seksama

	Bawahan diberi keleluasaan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan
Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	Merumuskan target yang dicapai secara jelas
	Memberi kesempatan kepada bawahan untuk berlomba mencapai prestasi
	Menggali sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Suasana akrab
	Suasana kerja kelompok kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan
	Pemimpin dan bawahan sama - sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

Tabel 1.2 Variabel Motivasi kerja

Dimensi	Indikator
Need for Achivement	Termotivasi untuk berprestasi di tempat kerja
	Termotivasi untuk mencapai target dan sasaran
	Termotivasi untuk giat dalam berkerja

	Menyukai adanya persaingan sehat antar pegawai
Need for Authority And Power	Dapat dipercaya oleh orang lain sebagai pemimpin
	Mampu berbicara didepan umum
	Memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin
Need For Affiliation	Memiliki hubungan baik dengan atasan
	Memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai
	Tidak menyukai adanya perselisihan di tempat kerja

Alat yang dipilih untuk membantu peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis serta dapat mempermudah. Adapun instrumen penelitian yang digunakan penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen penelitian yang digunakan ialah kuesioner tertutup, artinya responden hanya diberi kesempatan untuk memilih jawaban yang telah disediakan

Responden diberikan beberapa pilihan untuk alternatif jawaban berupa pernyataan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (S)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

Penelitian ini menggunakan dua sumber yakni sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer di dapatkan melalui penyebaran kuesioner

google form, sedangkan sumber sekunder di dapat melalui buku, jurnal, dan internet..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah instrumen. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Zulganef, 2006).

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian atau riset ini menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan program SPSS tersebut data yang akan diperoleh dapat relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan adalah langkah dalam melakukan uji validitas

Korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi person, jika nilai korelasi lebih besar dari pada nilai r tabel koefisien korelasi person maka item pertanyaan yang diajukan pada responden tersebut signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner tersebut valid.

Tabel 1.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel "Gaya Kepemimpinan"

No	Rtabel	Rhitung	Ket
X1	0,361	0,827	VALID
X2	0,361	0,846	VALID
X3	0,361	0,363	VALID
X4	0,361	0,471	VALID
X5	0,361	0,827	VALID
X6	0,361	0,461	VALID
X7	0,361	0,628	VALID
X8	0,361	0,536	VALID
X9	0,361	0,569	VALID
X10	0,361	0,716	VALID

X11	0,361	0,390	VALID
X12	0,361	0,386	VALID
X13	0,361	0,716	VALID
X14	0,361	0,486	VALID

Tabel diatas merupakan tabel validitas variabel X (Gaya Kepemimpinan). Kriteria ujinya adalah jika nilai Pearson Correlation > r table. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable Dukungan Sosial yang menjadi bahan penelitian yang diteliti menunjukkan r hitung lebih besar daripada r table. Nilai r table untuk n = 30 dengan taraf signifikasi 0,05 yaitu (0,361) , maka data disimpulkan yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel "Motivasi kerja"

No	Rtabel	Rhitung	Ket
Y1	0,361	0,786	VALID
Y2	0,361	0,537	VALID
Y3	0,361	0,830	VALID
Y4	0,361	0,830	VALID
Y5	0,361	0,587	VALID
Y6	0,361	0,830	VALID
Y7	0,361	0,786	VALID
Y8	0,361	0,537	VALID
Y9	0,361	0,537	VALID
Y10	0,361	0,830	VALID

Tabel diatas merupakan tabel validitas variabel Y (Motivasi kerja). Kriteria ujinya adalah jika nilai Pearson Correlation > r table. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable motivasi belajar yang menjadi bahan penelitian yang diteliti menunjukkan r hitung lebih besar daripada r table. Nilai r table untuk n = 30 dengan taraf signifikasi 0,05 yaitu (0,361) , maka data disimpulkan yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Selanjutnya setelah dilakukan uji validitas maka dilanjutkan dengan

melakukan uji reliabel terhadap data-data sebagai syarat uji analisis bertujuan untuk mengetahui apakah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Harrison (2006) dalam Zulganef uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian perilaku yang memiliki kendala sebagai alat ukur, diantaranya melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah-ubah.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan kaidah sebagai berikut :

- Jika koefisien alpha < 0,6, maka dinyatakan butirbutir variabel yang diteliti tidak reliabel.
- Jika koefisien alpha $\geq$ 0,6, maka dinyatakan butirbutir variabel yang diteliti reliabel.

Tabel 1.5 Hasil Pengujian Reliabilitas Varibel "Gaya Kepemimpinan (X)"

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	14

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel "Motivasi kerja" (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan bahwa menunjukkan hasil reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji dalam penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan data yang digunakan terdapat kekeliruan dalam

asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi penelitian ini yang digunakan yaitu uji normalitas. Hasil dari uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogorov-Sminov (KS).

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstand ardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,000000
	Std. Deviation		2,82990
Most Extreme Differences	Absolute		,119
	Positive		,119
	Negative		-,080
Test Statistic			,119
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,749 ^e
	99% Lower Bound		,738
	Confidence Interval		
	Upper Bound		,760

Berdasarkan normalitas tersebut menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Monte Carlo Sig. sebesar 0,749 yang dapat dikatakan lebih besar daripada 0,05, maka dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

D. Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana merupakan alat yang digunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini. Analisis tersebut digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variable. Uji regresi sederhana digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (masing-masing).

Tabel 1.8 Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,400	,378	2,880

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya korelasi (R) yaitu 0,632 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,400 yang dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (Pengaruh Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) adalah 40%.

Tabel 1.9 Hasil pengujian Signifikansi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154,557	1	154,557	18,634	,000 ^b
Residual	232,243	28	8,294		
Total	386,800	29			

Berdasarkan hasil tabel output diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 18,634 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi

variabel Motivasi Kerja atau dapat dikatakan adanya pengaruh Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Motivasi kerja (Y).

Tabel 1.10 Hasil Koefisien Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,817	7,289		,661	,514
Gaya_Kepemimpinan	,605	,140	,632	4,317	,000

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Constant (a) sebesar 4,817, sedangkan nilai Pengaruh Dukungan Sosial (b) sebesar 0,605, sehingga persamaan ini regresinya dapat ditulis : $Y = a + b X$ $Y = 4,817 + 0,605 X$

Keterangan persamaan diatas dapat dijelaskan :

- Nilai Konstanta sebesar 4,817 yang artinya bahwa nilai constant Motivasi kerja adalah 4,817.
- Koefisien regresi X sebesar 0,605 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 0,605. Koefisien regresi linear sederhana tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana.

- Berdasarkan nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

- Berdasarkan nilai t : diketahui nilai Thitung lebih sebesar $4,317 > T_{tabel} 2,045$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi kerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas mengenai pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas III Pagar Alam, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji T, hipotesis dapat diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan Dukungan Sosial mempunyai pengaruh terhadap motivasi belajar taruna diperoleh nilai thitung atau p value $(4,317) > (2,045)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan(X) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah bersifat positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas III Pagar Alam maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dapat dicapai oleh Pegawai lembaga pemasyarakatan kelas III Pagar Alam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih karena penelitian atau riset ini dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan dan kendala apapun serta adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Serta peneliti mengucapkan terimakasih banyak

kepada Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pemasaran, Ibu Kusmiyanti, S.Sos., M.Si selaku dosen mata kuliah Metode Penelitian Kuantitatif yang telah membimbing pembuatan artikel ini, Pegawai lembaga pemasaran kelas III Pagar Alam, serta pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas kerjasamanya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk pendidikan di POLTEKIP kedepannya dan dengan hasil penelitian ini Motivasi kerja pegawai dapat lebih baik untuk dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

Danthi, Ni Made Ari. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali." *Ekonomi dan bisnis* 4(1): 83-94.

Gaya, Pengaruh et al. 2017. "Oleh : MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Di BTM Surya Mandiri Sejahtera Unit 2 Tulang Bawang Lampung)."

ITALIANI, FANNI ADHISTYA. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*.

Pramudhita, Charisma Ayu, and Faradila Meirisa. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan." *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 4(2): 585.

Sauri, Asep Sopian, Widyasari Widyasari, and Afridha Sesrita. 2018. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU." *TADBIR MUWAHHID*.

Wahid, Nur, Sumarni Panting, and Nurbiah Tahir. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang." *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan* 1(2): 167.

Wowor, Wulan Kimberly, Sontje M. Sumayku, and Sofia A. P. Sambul. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Di MegaMall, Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2): 107.

Yuniarti, Dwi, and Erlian Suprianto. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X." *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*.