

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA BIRO EKONOMI KANTOR GUBERNUR NTB**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
SKRIPSI
GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KERJA MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA BIRO EKONOMI KANTOR GUBERNUR NTB

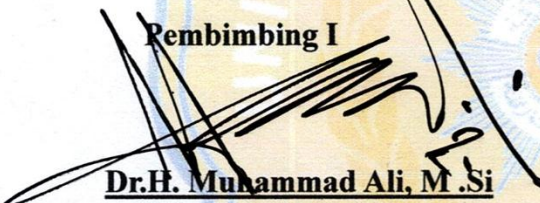


Disusun dan diajukan oleh:

JOVA GILANG ANARKI
NIM. 216120027

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Mataram, 2 Agustus 2022

Pembimbing I


Dr.H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

Pembimbing II


Syahtullah Hadi, S.IP., M.IP
NIDN. 0816057902

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Studi Pemerintahan


Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM
NIDN. 0828108404

LEMBAR PENGESAHAN


GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BIRO EKONOMI KANTOR GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

Oleh

JOVA GILANG ANARKI
NIM. 216120027

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 05 Agustus 2022
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan
Tim Penguji

1. Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801




(Ketua)

2. Ayatullah Hadi, S.IP., M.IP
NIDN. 0816057902



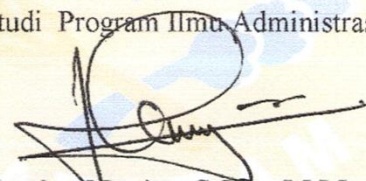
(Anggota I)

3. Drs. Ramayanto, M.M
NIDN. 0809096702



(Anggota II)

Ketua Program Studi Program Ilmu Administrasi Bisnis



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN. 0828108404



Mengetahui,
Wakil Dekan FISIP dan Wakil Dekan FISIP



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :

“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Biro Ekonomi Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat”. Ini merupakan hasil karya tulis yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua Sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

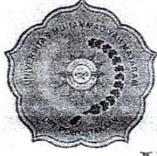
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukti hasil karya tulis asli saya atau jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 12 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



(Jova Gilang Anarky)
NIM. 216120027



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jova Gilang Anarki
NIM : 216 120 027
Tempat/Tgl Lahir : Sumbawa, 02 Juli 1998
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : FisiPol
No. Hp : 082 342 140 913
Email : Jovagilang72@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi
Kerja Pegawai Biro Ekonomi Kantor Gubernur Nusa
Tenggara Barat

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 49%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 14-06-.....2023
Penulis



Jova Gilang Anarki
NIM. 216 120 027

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A. wby
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jova Gilang Anarki
 NIM : 216 120 027
 Tempat/Tgl Lahir : Sumbawa, 02 Juli 1998
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Fakultas : Fisipol
 No. Hp/Email : 082 342 140 913
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja
 Pegawai BIRO Ekonomi Kantor Gubernur Nusa Tenggara
 Barat

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
 Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 14-06-.....2023
 Penulis

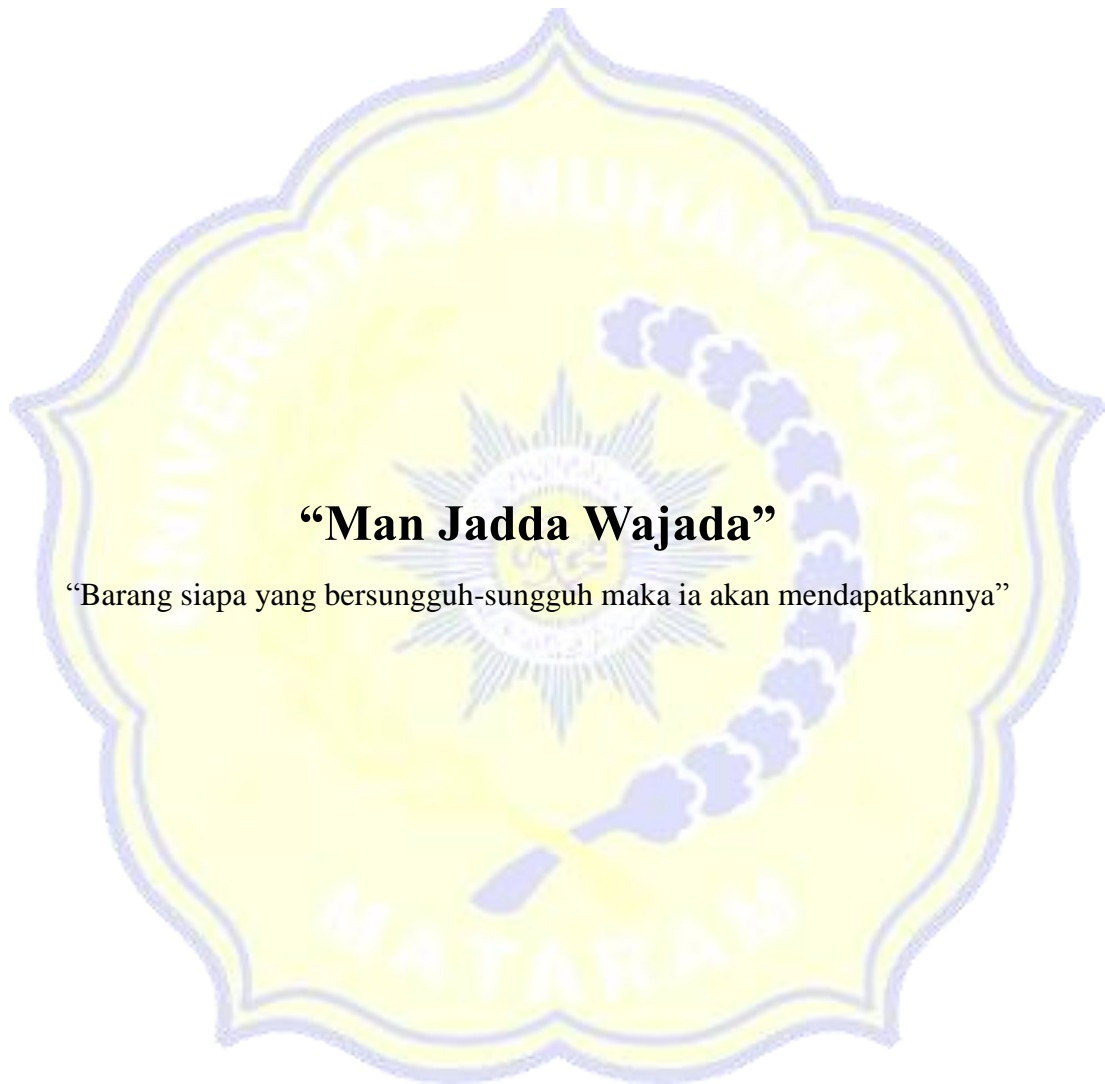


Jova Gilang Anarki
 NIM. 216 120 027

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirobil alamin, atas rahmat dan hidayahnya ALLAH SWT yang telah meridhoi saya dalam penyelesaian skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang berarti dalam hidup saya:

1. Untuk kedua orang tua saya tercinta, saya ucapkan terimakasih banyak atas Do'anya, cintanya, kasih-sayanganya, dukungannya, motivasinya, serta semangat yang tiada henti kalian berikan.
2. Untuk keluarga saya tercinta terimakasih atas motivasi dan dorongan yang sudah diberikan.
3. Untuk teman-teman dan sahabat-sahabatku yang tidak ku sebut namanya satu-persatu terimakasih atas dukungan dan dorongan yang sudah kalian berikan.
4. Para dosen dan staf Universitas Muhammadiyah Mataram yang selalu membimbing, mendidik dan mengajarkan. Terimakasih untuk jasa-jasa yang tidak mampu terbalaskan.
5. Kampus Hijau dan Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Mataram.

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Biro Ekonomi Kantor Gubernur NTB”**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini tidak luput dari berbagai kekurangan, hambatan, serta rintangan yang penulis hadapi.. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.H.Asyad Abd Gani,M.Pd Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali. M.Si.Selaku Dekan Fakultas Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Lalu Hendra Maniza,Sos.,MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
4. Bapak DR .H. Muhammad Ali, M.Si Selaku Dosen pembimbing I atas bimbingan,saran dan dukungannya.
5. Ayatullah Hadi S.IP, M.IP Selaku Dosen pembimbing II atas bimbingan,saran dan dukungan
6. Kepada kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberi motivasi dukungan kepada selama ini.
7. Kepada teman-teman dan orang yang selalu memberi semangat kepada saya dalam menyusun proposal.

Dengan segala keterbatasan dan kerendahan hati peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan maupun kelemahannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan pada masa yang akan datang. Akhirnya, penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis pribadi dan pembaca pada umumnya.

Mataram, 7 Juli 2022

Jova Gilang Anarki



ABSTRAK

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BIRO EKONOMI KANTOR GUBERNUR NTB

Oleh

**Jova Gilang Anarki¹, Dr.H. Muhammad Ali, M .Si² &Ayahtullah Hadi,
S.IP.,M.IP³**

**^{1,2,3} Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Mataram**

ABSTRAK

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumberdaya manusia, sumberdaya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerjasama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Cara komunikasi seorang pemimpin terhadap pegawai lambat laun akan melekat menjadi sebuah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Selain kepemimpinan dalam menggerakkan roda organisasi atau kelompok, motivasi dapat menjadi dorongan yang mampu menggerakkan jiwa atau moral dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Apabila motivasi kerja pegawai dapat digerakkan, maka akan menjadi tenaga pendorong baginya, untuk melaksanakan aktivitas tugas secara optimal, karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi perilakunya. Hal itu pula yang diupayakan oleh Biro Ekonomi di Gubernur NTB untuk mendorong pegawainya bekerja dengan baik melalui gaya pimpinan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja para pegawai sehingga dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan akan menjadi sebuah rekomendasi evaluasi di Biro Perekonomian Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat. Metode penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian kualitatif studi kasus. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Gaya kepemimpinan kepala biro ekonomi untuk meningkatkan motivasi staff dan jajarannya yakni terdiri dari gaya transaksional dan transformasional namun setelah dilakukan observasi dan penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di Biro Ekonomi Kantor Gubernur selalu terstruktur. Hal ini mengacu pada gaya kepemimpinan transformasional dimana adanya monitoring dan evaluasi dari atasan kepada bawahan untuk melihat seberapa jauh kinerja para bawahan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, pengambilan keputusan selalu melibatkan bawahannya. Sehingga adanya keterbukaan Antara pemimpin dengan bawahannya dalam mengerjakan kewajiban yang merekajalankan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Biro Ekonomi, Pengaruh, Gaya.

**LEADERSHIP STYLE IN INCREASING EMPLOYEE WORK MOTIVATION
AT THE ECONOMICS BUREAU OF NTB GOVERNOR'S OFFICE**

By

Jova Gilang Anarki¹, Dr. H. Muhammad Ali, M.Si², Ayatullah Hadi, S.IP., M.IP³
^{1,2,3}**Business Administration Program, Faculty of Social and Political Sciences,
Muhammadiyah University of Mataram**

ABSTRACT

The role of leadership is to mobilize and coordinate the personal, financial, and physical resources assembled by a team of individuals to act in the direction of shared objectives. A leader's communication style with their team will eventually be recognized as their leadership style inside the company. Motivation can be an encouragement that moves the soul, morals, or bodily action to do something, in addition to leadership in moving the wheels of an organization or group. Because a person's motivation can affect his behavior, if an employee's job motivation can be changed, it will be a driving force for him to carry out task activities as effectively as possible. In order to motivate its staff to perform effectively at work, the Economic Bureau of the Governor of NTB also tries to achieve this. The goal of this study is to determine the extent to which leadership style influences employee performance, in order that evaluation recommendations at the Bureau of Economics of the West Nusa Tenggara Governor's Office can be made in light of that influence. A case study research technique known as qualitative is applied in this study. Post-positivist research methodologies are used to study natural object conditions, where the researcher serves as a key instrument. Purposive and snowball sampling of data sources, triangulation data collection techniques, and inductive or qualitative data analysis are all used. The emphasis in qualitative research findings is more on meaning than generalization. Although the director of the economic bureau uses transactional and transformational forms of leadership to boost employee motivation, observation and study reveal that the governor's office's economic bureau's leadership style is consistently organized. This is a reference to a transformational leadership style in which subordinates are observed and evaluated by superiors to determine how well they are performing their jobs. Additionally, decision-making involves subordinates at all times. so that there is transparency in how managers and their staff members carry out their responsibilities.

Keywords: Leadership, Motivation, Economic Bureau, Influence, Style.

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN KARYA TULIS	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Gaya Kepemimpinan	9
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Definisi Motivasi.....	14
2.3.2 Teori Motivasi	14
2.4 Teori Kepemimpinan Situasional.....	16
2.5 Tipe-tipe gaya kepemimpinan.....	17
2.6 Kerangka Pikir Penelitian	25
2.7 Definisi Konseptional	26
2.8 Definisi Operasional	29

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3 Sumber Data.....	30
3.3.1 Data Primer.....	31
3.3.2 Data Sekunder	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Informan Penelitian.....	33
3.6 Teknik Analisa Data	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.1.1 Kepegawaian.....	35
4.1.2 Struktur Organisasi	37
4.1.3 Visi misi Biro Ekonomi	38
4.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Biro Ekonomi Untuk Meningkatkan Motivasi Staff dan Jajarannya Dalam Meningkatkan Kinerja di Biro Ekonomi	38
4.2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	39
4.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	48
BAB V PENUTUP	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi menjadi kebutuhan sehari-hari dalam bersosialisasi. Komunikasi diperlukan guna memperlancar hubungan yang harmonis. Hal ini juga berlaku di dalam sebuah hubungan bahkan organisasi. Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi tentu menjadi kunci dalam menunjang kinerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai konsekuensinya, pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik akan mempengaruhi para anggotanya sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja para anggotanya.

Menurut Hasibuan (2007: 244), Sumber daya manusia berkualitas memiliki kemampuan, kemauan atau konsistensi, keterampilan dan etos kerja tinggi. Baik Lembaga maupun instansi tentu ingin mempunyai pegawai yang memiliki wawasan dan kepribadian tinggi serta memiliki kemampuan kecakapan dalam mengambil keputusan. Selain itu, disiplin juga perlu agar para pegawai memiliki produktivitas yang tinggi. Hal ini menjadi patokan penting bahwa peran SDM tidak bisa dipisahkan dari tujuan perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Sehingga salah satu bentuk dalam mengoptimalkan peran SDM adalah dengan peran kepemimpinan.

Menurut Kartono (2002) kepemimpinan didasari oleh kekuatan aspirasional, semangat, kekuatan moral yang dapat menggerakkan para anggotanya dalam mempengaruhi perilaku mereka. Tingkah laku organisasi berada pada interpersonal pemimpin terhadap bawahannya. Pada kondisi

sedemikian ada kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (compliance induction) bawahan terhadap pimpinan. Dalam mencapai tujuan Bersama dalam organisasi, proses pemecahan permasalahan wajib dihadapi secara kolektif oleh para pengurusnya dan tentunya perlu dikoordinasi antara pemimpin dengan bawahannya.

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan menurut Robbins (2006:42), yaitu: kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan visioner. Kepemimpinan memiliki fungsi menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia, baik dana dan sarpras yang diatur untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pencapaian tujuan dimulai dari menerapkan kedisiplinan karyawan yang tinggi.

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan berdasarkan Robbins (2006:42), yaitu: kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan visioner. Kepemimpinan mempunyai fungsi menjadi penggerak serta ketua berasal sumber daya manusia, asal daya alam, seluruh dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan insan yang melakukan kolaborasi guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan diawali oleh menerapkan kedisiplinan pegawainya. Rasa tanggung jawab menjadi bagian dalam mencerminkan kedisiplinan seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, gairah bekerja, serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan targetnya. Dengan demikian,

para pemimpin selalu berupaya untuk mengatur bawahannya terhadap kedisiplinan. Pemimpin dikatakan baik dalam kepemimpinannya apabila para bawahannya mempunyai kedisiplinan tinggi. Dalam manajemen kedisiplinan tentu tidak mudah dalam mengaturnya sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan.

Pola komunikasi pemimpin terhadap bawahannya yang lambat akan menjadi sebuah habit yang akan mempengaruhi gaya komunikasi pemimpin terhadap bawahannya (Setiyawan & Waridin 2006). Gaya kepemimpinan dapat menghasilkan kinerja tergantung dari bagaimana cara mengarahkan dan mengerakkan para pegawainya. Sependapat dengan Gopal & Chowdhury (2014) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan secara mendalam dapat mempengaruhi dedikasi maupun komitmen pegawai dalam bekerja. Kinerja optimal menjadi acuan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi perlu meningkatkan kemampuan individu yang ada sebagai Langkah dalam meningkatkan para pegawainya. Hal ini sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi. Selain itu, pentingnya mengatur dan mengarahkan pegawai agar selalu berpacu terhadap kebijakan yang dibuat oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 2 pola baik pemimpin yang serius pada atasan atau pemimpin yang menekan bawahannya. Menurut Almansour (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan cara komunikasi pemimpin dengan bawahannya dan kepemimpinan menjadi wajah dari organisasi itu sendiri. Apabila pemimpin menganggap bawah

kepentingan organisasi sangat patut didahului maka gaya kepemimpinan ini bersifat otoriter namun apabila bawahannya memiliki pengalaman yang sudah melebihi jam terbang dan ingin berpartisipasi maka pimpinan harus mengimplementasikan gaya partisipan. Gaya partisipan ini harus di sirami dengan motivasi agar dapat meningkatkan gairah para bawahan dalam menggugurkan tanggung jawabnya.

Motivasi mampu mengerakan jiwa jasmani pegawai dalam berbuat sesuatu. Apabila motivasi sudah menjiwai para pegawai maka roda organisasi dapat digerakkan sepenuhnya dan mampu mencapai target yang diinginkan. Motivasi dapat berbagai bentuk baik berwujud materi maupun non materi. Motivasi menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi faktor-faktor lain dalam efektivitas kerja. Jika motivasi kerja selalu mewarnai setiap kegiatannya maka pegawai mampu bekerja dengan baik sebab dapat merangsang pegawai dalam berfikir dan memberikan seluruh tenaganya agar pekerjaan dapat tercapai sesuai target. Hal itu pula yang diupayakan oleh Biro Ekonomi di Gubernur NTB untuk mendorong pegawainya bekerja dengan baik melalui gaya pimpinan dalam bekerja. Selain itu pimpinan juga harus pandai menjaga dan mempertahankan dengan memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai. (Menurut Gibson et.al. (1997) mengatakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria keefektifan lainnya. Kinerja pegawai merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan, dimana kinerja merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi. Namun

disamping kinerja pegawai pasti akan ada pencapaian dan achievement untuk bisa membuat para pegawai nyaman). Hal ini karena pemimpin menerapkan bahwa sistem penggajian yang diberikan berdasarkan target yang dicapai sehingga jika goal pencapaian sedikit maka gaji yang diterima juga sedikit. Selain itu, pemimpin juga memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter dimana jika pegawai tidak mencapai target maka pegawai tersebut dapat diberikan sanksi oleh atasannya sehingga terdapat tekanan dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka dilakukan penelitian terkait “Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai Biro Ekonomi di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat.” untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja para pegawai sehingga dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan akan menjadi sebuah rekomendasi evaluasi di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan fokus dalam penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Biro Ekonomi di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk Mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Biro Ekonomi di Kantor

Gubernur Nusa Tenggara Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dalam melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu prasyarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Pegawai Biro Ekonomi di Kantor Gubernur NTB

Sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk Biro Ekonomi di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai bahan pendukung dalam melaksanakan penelitian. Adapun penelitian tersebut sebagai berikut.

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	<p>Judul Penelitian</p> <p>Peneliti</p> <p>Alat Analisis</p> <p>Hasil</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya</p> <p>Heri Herdianto (2016)</p> <p>Alat analisis yang digunakan analisis jalur (Path Analisis)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan - Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	<p>Judul Penelitian</p> <p>Peneliti</p> <p>Alat Analisis</p> <p>Hasil Penelitian</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung</p> <p>Ester Dwi Warni (2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisis linier berganda - Uji F, Uji T - Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten

		Temanggung.
		- Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.
3.	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado)
	Peneliti	Bryan Johannes Tampi (2014)
	Alat Analisis	- Analisis linier berganda - Uji t dan Uji F
	Hasil Penelitian	- Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan
	Peneliti	Lasri Bakara & Sukiswo (2015)
	Alat Analisis	- Regresi Linier Sederhana - Uji Parsial t
	Hasil Penelitian	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suite Medan.
5.	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.
	Peneliti	Soedjono (2005)
	Alat Analisis	Analisis Structural Equation Modelling (SEM)
	Hasil Penelitian	- Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan.

	- Budaya organisasi melalui kinerja Karyawan, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Judul Penelitian
	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah SULSERABAR.
	Peneliti
	Parmitasari, Abdullah, & Nirwana (2017)
	Alat Analisis
	- Regresi Linier Berganda
	- Uji Hipotesis
	- Uji T
	Hasil Penelitian
	Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian Penelitian diatas, persamaan mendasarkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan oleh penulis adalah sama-sama mengangkat permasalahan tentang gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pegawai.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Setiap bisnis harus berusaha untuk dapat mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan aspek-aspek lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan tertentu secara efektif, seorang pemimpin harus terlebih dahulu memahami orang-orang yang dipimpinya, kelebihan dan kekurangan mereka, dan bagaimana menggunakan kelebihan mereka untuk menutupi kekurangan yang mungkin ada. Hal ini menunjukkan bahwa ada individu yang dapat mengusulkan, mengarahkan, dan membimbing orang lain dalam sebuah organisasi. Ada juga

yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan keinginan atasan atau pemimpin mereka.

Terobosan (temuan) yang baik diperlukan bagi seorang pemimpin untuk terus memodifikasi referensi dengan memanfaatkan perkembangan zaman menjadi lebih baik. Inovasi adalah proses membawa perubahan dan perbaikan. Perubahan didefinisikan sebagai pengenalan sesuatu yang baru dan penggantian sesuatu yang lama dengan yang lebih baik. Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Deskripsi pekerjaan organisasi sering kali menjadi dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan menggunakan hal ini, dimungkinkan untuk menentukan kinerja karyawan, baik dan buruk, berdasarkan kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menentukan apakah seorang karyawan atau pegawai berhasil atau gagal dalam melaksanakan tugasnya, evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan yang menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. Tugas ini merupakan tugas yang harus dilaksanakan atau merupakan kewajiban, menurut Arifin Dkk (2003). Setiap pemimpin memiliki tugas untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.

Dwiantoro dkk. (2017) melakukan beberapa penelitian sebelumnya tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja, menemukan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan transformasional

memiliki dampak positif dan signifikan. Menurut Lengkon dkk. (2018), kepemimpinan transaksional tidak memprediksi kinerja karyawan. Sebaliknya, mereka melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Kinerja tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan pemimpin transformasional dan transaksional, menurut Ong dkk. (2018). Memahami berbagai filosofi kepemimpinan dapat membantu seorang pemimpin memandu organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi atau menginspirasi para pengikutnya disebut sebagai kepemimpinan.

Kapasitas untuk memobilisasi semua sumber daya, terutama sumber daya manusia, untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan adalah apa yang mendefinisikan pemimpin. Kepemimpinan ini tidak hanya diperoleh karena gengsi dari sebuah posisi. Namun, gaya kepemimpinan seorang pemimpin didefinisikan sebagai sikap umum mereka saat mengelola, menginspirasi, mengarahkan, dan memimpin tim. Pemimpin yang luar biasa dapat memicu gerakan sosial dan politik. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain untuk berproduksi, berkembang, dan berkinerja.

Karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda, ada beberapa gaya kepemimpinan umum yang dapat diidentifikasi. Kita dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk kita dengan menggunakan berbagai macam gaya kepemimpinan.

1. Kepemimpinan Demokratis

Meskipun pemimpin pada akhirnya memiliki keputusan terakhir, gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan bawahan untuk memberikan pendapat mereka. Bawahan dapat bersiap-siap untuk peran yang akan mereka mainkan jika mereka dipromosikan menjadi pemimpin karena mereka masih memiliki pengaruh terhadap arah tim di masa depan.

2. Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah antitesis dari gaya kepemimpinan yang satu ini. Dalam model ini, atasan tidak perlu mempertimbangkan saran dari tim. Pemimpin mengarahkan para pengikut tentang apa yang harus dilakukan. Karena hanya ada sedikit kesempatan untuk berbagi, tim yang beroperasi dengan cara ini sering kali kehilangan anggota.

3. Kepemimpinan Transformasional

Selain memberikan tanggung jawab harian kepada anggota timnya, pemimpin seperti ini juga memotivasi mereka untuk mengembangkan keterampilan mereka dengan memberikan pekerjaan tambahan. Tidak ada pekerjaan tambahan yang diperbolehkan, namun waktu pengerjaannya dikurangi dan tingkat kesulitannya ditingkatkan. Tim yang terus berusaha untuk meningkatkan kemampuannya harus menggunakan pendekatan kepemimpinan seperti ini. Namun, bawahan yang tidak dapat mengikuti kemajuan tim yang cepat dapat dikecualikan.

4. Kepemimpinan Transaksional

Sistem insentif sering kali ditekankan dalam fungsi kepemimpinan ini. Para pemimpin menetapkan tujuan untuk tim mereka, dan jika tujuan tersebut tidak tercapai, mungkin akan ada dampaknya. Jika tujuan terlampaui, maka akan ada hadiah lebih lanjut. Tim yang memprioritaskan pencapaian target kuantitatif mungkin akan mendapat manfaat dari penggunaan penghargaan insentif untuk mengarahkan perilaku dan motivasi mereka.

5. Kepemimpinan Bergaya pelatih

Seperti seorang pelatih olahraga, pemimpin ini memberikan penekanan khusus untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan unik setiap anggota tim. Pengembangan dan keberhasilan anggota tim ditekankan dengan cara ini. Pemimpin tim ini tidak mewajibkan setiap orang untuk berkonsentrasi pada kemampuan dan tujuan yang sama. Dalam jangka panjang, pemimpin ini ingin membangun tim yang kuat dengan memanfaatkan bakat khusus dari setiap anggota tim.

6. Kepemimpinan Birokratif

Pemimpin seperti ini memiliki kecenderungan untuk mematuhi aturan dan tradisi perusahaan. Kepemimpinan ini berkembang sebagai hasil dari kondisi tim yang stabil, yang harus dipertahankan. Saran dari anggota tim hanya bisa dipertimbangkan jika mereka mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan. Ide-ide baru sulit untuk diadopsi karena belum pernah dicoba dan tidak akan memberikan keuntungan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi

Kondisi psikologis dan perilaku mental manusia yang dikenal sebagai motivasi digambarkan sebagai sesuatu yang memancarkan energi, mendorong pergerakan (moves), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah pemenuhan tuntutan yang menawarkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Proses motivasi difokuskan pada pencapaian tujuan, yang dipandang memiliki kekuatan. Ketika orang termotivasi di tempat kerja, semua potensi mereka dikerahkan, harapan yang tinggi dan mulia tercipta, dan kegembiraan juga meningkat. Motivasi menyangkut soal perilaku insan serta artinya elemen vital didalam manajemen. Karena gaya kepemimpinan bukanlah bakat alami, maka gaya kepemimpinan harus diperoleh, dilatih, dan diterapkan sesuai dengan situasi yang ada (Herujito, 2006).

Membuat seseorang dapat melakukan tugas-tugas dengan antusias karena keinginan adalah definisi motivasi. Bergantung pada asal mula berbagai variabel termasuk kepribadian, ambisi, pendidikan, dan usia, orang memiliki motif yang bervariasi. Akan menjadi tantangan bagi manajer yang kurang memiliki ambisi untuk menginspirasi orang lain.

2.3.2 Teori Motivasi

Abraham H. Maslow adalah salah satu ilmuwan yang dianggap sebagai pelopor teori motivasi karena gagasan yang ia ungkapkan

dalam bukunya "motivation and personality". Teori motivasi tahun 1940-an yang dikemukakannya sebagian besar didasarkan pada gagasan bahwa ada lima tingkatan atau hierarki keinginan dalam diri manusia, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercerminkan dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan insan digolongkan menjadi rangkaian serta bukan sebagai hierarki. dalam korelasi ini perlu ditekankan bahwa :

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat memungkinkan akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
2. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak

lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kebutuhan Maslow A.H. Maslow menciptakan teori hirarki, yang sering dikenal sebagai teori motivasi manusia, pada tahun 1943. "Teori Ilmu Pengetahuan Manusia" dari Elton Mayo, yang diterbitkan dalam A.H. Maslow (1949), menegaskan bahwa keinginan dan pemenuhan seseorang sangat banyak, termasuk kebutuhan biologis dan psikologis dalam bentuk materi dan non-materi. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow memiliki dasar sebagai berikut:

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba;
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelaksana, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

2.4 Teori Kepemimpinan Situasional

Setiap bisnis harus berupaya untuk dapat mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan aspek-aspek lainnya agar dapat memenuhi tujuan organisasi. Pemimpin dan peran menurut Arifin Dkk (2003:125) adalah tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Arifin (2003:128), sikap tugas digambarkan dengan garis horizontal, sedangkan sikap hubungan digambarkan dengan garis vertikal, di dalam kotak segi empat yang mencirikan kuadran kepemimpinan situasional. Empat tipe perilaku pemimpin dapat ditunjukkan dengan

menggunakan empat persegi panjang yang dihasilkan dan dua garis tersebut. Setiap bisnis harus berupaya untuk dapat mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan aspek-aspek lainnya agar dapat memenuhi tujuan organisasi. Pemimpin dan peran menurut Arifin Dkk (2003:125) adalah tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Arifin (2003:128), sikap tugas digambarkan dengan garis horizontal, sedangkan sikap hubungan digambarkan dengan garis vertikal, di dalam kotak segi empat yang mewakili kuadran kepemimpinan situasional. Empat tipe perilaku pemimpin dapat ditunjukkan dengan menggunakan empat persegi panjang yang dihasilkan dan dua garis tersebut.

Toha (1992: 315) menyatakan bahwa kedewasaan dalam konteks sosial dapat didefinisikan sebagai kemampuan, kemauan, dan keinginan individu untuk bertanggung jawab atas tindakannya sendiri. Kemampuan mengacu pada penggunaan informasi atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman. Kemampuan merupakan salah satu aspek dalam kedewasaan. Seorang pemimpin sering kali dapat menilai kematangan kelompok secara keseluruhan di samping memahami tingkat kematangan masing-masing anggota, terutama ketika kelompok tersebut sering berinteraksi. Oleh karena itu, kepemimpinan situasional berfokus pada kesesuaian dan kemampuan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat pertumbuhan atau kedewasaan para pengikutnya di bidang yang relevan.

2.5 Tipe-tipe gaya kepemimpinan

Dalam hal kesuksesan atau kegagalan organisasi, kepemimpinan sangatlah penting. Sementara Limbong (2019) mengutip Robins (2006) yang

mengidentifikasi empat kategori gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Ketika para pengikut melihat seorang pemimpin melakukan tindakan tertentu, mereka terinspirasi oleh keterampilan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa dari pemimpin tersebut. Pemimpin karismatik memiliki lima sifat penting.

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Dengan mendefinisikan peran dan tanggung jawab, pemimpin transaksional membantu atau menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa berusaha memengaruhi perubahan di antara para bawahannya, gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Empat sifat berikut ini mendefinisikan pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen : Kontrak menjamin insentif untuk kinerja yang baik, menukar manfaat dengan usaha, dan mengakui pencapaian. Menurut Bycio, dkk. (1995), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada transaksi interpersonal termasuk hubungan pertukaran antara pemimpin dan pekerja. Kesepakatan tentang klasifikasi tujuan, standar pekerjaan, penugasan kerja, dan imbalan menjadi dasar pertukaran tersebut. Yang pertama adalah pemimpin mengenali apa yang harus dilakukan oleh bawahannya untuk mencapai hasil yang telah direncanakan. Setelah itu, pemimpin memperjelas peran bawahannya, di mana pada saat itu bawahan akan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan perannya. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional membantu karyawannya dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan dua cara. Yang kedua adalah pemimpin memperjelas bagaimana memenuhi kebutuhan para pengikut akan berbeda dengan mendelegasikan tugas untuk mencapai

hasil yang diinginkan (Bass, 2000).

- b. Manajemen berbasis pengecualian (aktif) mencari penyimpangan dari kebijakan dan prosedur serta menerapkan langkah-langkah perbaikan. Manajemen pengecualian (aktif) bertujuan untuk memandu pengawasan bawahan. Pengawasan ini dimaksudkan untuk mengawasi bagaimana pelaksanaan pekerjaan bawahan secara langsung. Bahkan ketika proses pekerjaan belum selesai, seorang pemimpin transaksional selalu enggan untuk mengoreksi dan mengevaluasi secara langsung kinerja bawahannya. artinya, gaya kepemimpinan ini memiliki metode pengawasan yang dapat diperbaiki.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): hanya akan terlibat jika standar tidak terpenuhi. Jika ada kesalahan yang dilakukan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang terlibat, pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan konsekuensi kepada bawahannya. Namun, pemimpin transaksional tidak memberikan umpan balik kepada bawahan jika proses pekerjaan yang dilakukan masih sesuai dengan standar dan prosedur. Pemimpin menggunakan elemen-elemen gaya kepemimpinan transaksional untuk menginspirasi dan membimbing anggota staf untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya akan diberi penghargaan yang sesuai. Sebaliknya, hukuman akan diterapkan kepada bawahan yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik untuk mendorong mereka bekerja lebih giat dan menghasilkan

pekerjaan yang lebih berkualitas. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan ini lebih mengarah memberi keputusan kepada bawahan.

Kelemahan kepemimpinan Transaksional, yaitu:

- a. Pemimpin transaksional hanya mementingkan proses ketika memutuskan bagaimana cara mencapai tujuan perusahaan. Menurut mereka, hal ini hanya berupa penetapan batasan "boleh" atau "tidak boleh". Bahkan yang lebih sering terjadi daripada "boleh" adalah bentuk "tidak boleh". Hal ini disebabkan karena mereka secara konsisten menafsirkan kebijakan dan pedoman perusahaan dengan menggunakan sudut pandang yang terbatas dan dogmatis.
- b. Pemimpin transaksional membuat penilaian dengan cara yang sederhana dan bijaksana. Kelompok kepemimpinan tidak mau mencoba mengambil inisiatif yang lebih besar atau menemukan solusi yang inventif untuk suatu masalah. Di sisi lain, para pemimpin tidak mau mendengar setiap masalah yang muncul dan berusaha mencari solusi dari bawahan yang memiliki masalah karena dianggap sebagai beban bagi organisasi. Menurut konsep panduan pemimpin "Transaksional", masalah pribadi seseorang tidak boleh dibawa ke dalam konteks perusahaan.
- c. Dalam hal komunikasi, Pemimpin Transaksional lebih suka menggunakan memo atau menghindari berurusan dengan bawahan secara langsung untuk mencapai komunikasi tatap muka. Mereka

berpendapat bahwa memo adalah cara yang lebih efektif untuk menunjukkan ketegasan dalam masalah yang dihadapi bisnis daripada diskusi tatap muka untuk masalah yang harus

- d. Karena mereka lebih cenderung menggunakan gaya otoriter dalam menjalankan tugasnya, kepemimpinan transaksional juga menunjukkan kemampuan aturan dan disiplin dibandingkan penggunaan pendekatan personal. Secara tidak langsung, hal ini akan menghancurkan kreativitas dan kedekatan antara bawahan dan pemimpin karena mereka tidak jarang tidak mau berbicara dengan mereka seolah-olah ada kesenjangan atau jurang pemisah antara pemimpin dan bawahan (Issak, 2014:457). Karena mereka lebih cenderung menggunakan gaya otoriter dalam menjalankan tugasnya, kepemimpinan transaksional juga menunjukkan kemampuan aturan dan disiplin dibandingkan penggunaan pendekatan personal. Secara tidak langsung, hal ini akan menghancurkan kreativitas dan kedekatan antara bawahan dan pemimpin karena mereka tidak jarang tidak mau berbicara dengan mereka seolah-olah ada kesenjangan atau jurang pemisah antara pemimpin dan bawahan (Issak, 2014:457).

3. Gaya kepemimpinan transformasional

- a. Menurut Yukl (2010: 313), kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pengikut pertama seorang pemimpin transformasional mengalami perasaan religius, pemujaan, kesetiaan, dan rasa hormat kepada pemimpin serta terinspirasi untuk melakukan lebih dari apa

yang diharapkan dari mereka. Pemimpin transformasional sangat memperhatikan perhatian dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, mereka menyegarkan pemahaman pengikut tentang masalah dengan membantu mereka melihat masalah lama dari sudut pandang yang baru, dan mereka dapat membangkitkan semangat, membangkitkan, dan mengilhami para pengikutnya untuk mengerahkan upaya tambahan untuk mencapai tujuan kelompok. Ada empat kualitas yang membedakan pemimpin transformatif:

- b. Kharisma : memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- c. Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- d. Stimulasi intelektual : mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- e. Pertimbangan individual : memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Kekurangan Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu :

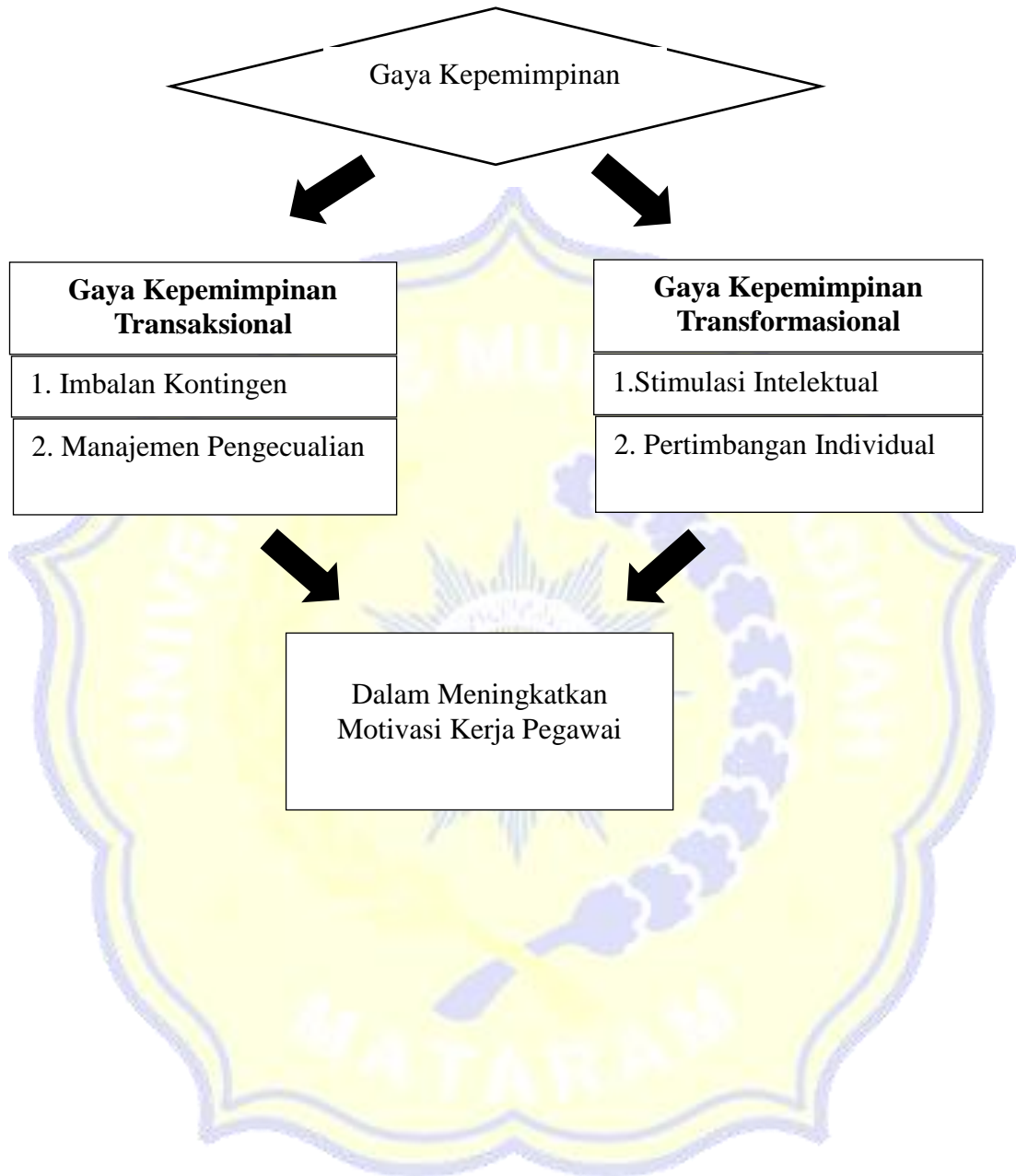
1. Kepemimpinan transformasional tidak cocok untuk organisasi yang baru seumur jagung dan tidak memiliki struktur.
2. Selain itu, organisasi yang dibentuk secara singkat untuk menjalankan atau mengoperasikan program tertentu tidak cocok untuk pendekatan ini. Sama halnya dengan setiap orang yang masih tersandung dan

merangkak dalam merintis bisnis di awal-awal perintisannya. Hal ini dilakukan agar kerangka kerja dapat terbentuk dan ditingkatkan, yang diperlukan untuk gaya kepemimpinan transformasional. Tempat kerja yang sangat birokratis juga cenderung membuat pemimpin transformasional menjadi kurang tepat.

3. Gaya kepemimpinan visioner

Kapasitas untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan visi untuk masa depan organisasi atau unit organisasi yang berkembang dan maju dibandingkan dengan saat ini. Dengan menginspirasi kemampuan, bakat, dan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkannya, visi ini, jika dipilih dengan cermat dan dijalankan, memiliki potensi untuk memicu lompatan pertama ke masa depan.

2.6 Kerangka Pikir Penelitian



2.7 Definisi Konseptional

- a. kepemimpinan adalah memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006) dalam Limbong (2019) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan
- b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan
 1. Gaya kepemimpinan transaksional, Pemimpin transaksional ialah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju target yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran serta tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih serius pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya perjuangan buat membangun perubahan bagi bawahannya. ada empat karakteristik pemimpin transaksional. Kepemimpinan transaksional serius di imbalan kontingen seperti bawahan memperoleh pengarahan berasal pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas serta target-target yang wajib dicapai dan bawahan menerima imbalan sesuai menggunakan kemampuan dan kepatuhannya dalam melaksanakan tugas. Sedangkan manajemen berdasarkan dispensasi menekankan tingkah laris pemimpin yang selalu melakukan supervisi secara direktif terhadap bawahannya. Selanjutnya manajemen berdasar pengecualian (pasif) mendeskripsikan bahwa seseorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan serta sanksi kepada bawahannya jika terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan sang bawahan yang bersangkutan. Motivasi diukur berdasarkan lima (lima) tingkatan

kebutuhan insan yang terdiri berasal kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, kebersamaan, sosial serta cinta, harga diri dan ekspresi (Robbin, 2003; Issakh, 2014, at al). korelasi kedua variabel kepemimpinan traksaksional dan motivasi kerja sangat erat sekali, terutama pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

2. Gaya Gaya kepemimpinan tranformasional dari (Yukl, 2010:313) kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan dimana para pengikut dari seseorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan , kekaguman, kesetiaan, serta hormat terhadap pimpinan tadi, serta merasa termotivasi buat melakukan lebih berasal pada yang awalnya diperlukan mereka. interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai sang impak pemimpin buat mengubah sikap karyawan menjadi sesorang yang merasa bisa serta bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi serta bermutu. kemudian pemimpin membarui karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai beserta Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian di hal-hal serta kebutuhan pengembangan berasal masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan problem-problem dengan membantu mereka memandang dilema lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, serta mengilhami para pengikut buat mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran grup. seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional biasanya

memiliki pandangan visioner serta juga mampu memfasilitasi karyawan atau bawahannya buat mengasah skill yang dibutuhkan. kelebihan gaya kepemimpinan transformasional yaitu imbas Ideal, dimana seorang yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional merupakan teladan bagi para karyawannya. Pemimpin tersebut akan bertindak sesuai menggunakan peraturan yang dirancang dan cenderung memberikan pengaruh yang ideal. Hal inilah yang membuat banyak karyawan kagum dan hormat kepadanya. Mempertimbangkan Individu, seseorang pemimpin transformasional merupakan orang yang selalu mendukung karyawannya untuk menyebarkan dan mengeluarkan semua potensi yang terdapat pada diri mereka. Pemimpin tersebut akan sadar bahwa karyawan juga wajib turut terlibat untuk mencapai visi perusahaan. umumnya orang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ialah orang yang mempertimbangkan individu. Pemimpin ini tidak akan ragu buat mengadakan rendezvous one on one dengan karyawannya buat membentuk rekanan atau sekedar mendengarkan opini mereka. Motivasi Inspirasional, kelebihan lainnya berasal gaya kepemimpinan transformasional merupakan bisa memberikan motivasi inspirasional. adalah, pemimpin tersebut bisa mendorong karyawannya buat bersama-sama mencapai visi. seseorang pemimpin transformasional ialah orang yang akan memberikan tenaga sama pada para karyawannya. sebagai akibatnya setiap kalimat yang diucapkan ialah

kalimat inspirasional yang bisa memotivasi karyawannya. Stimulasi Intelektual, Satu lagi kelebihan berasal gaya kepemimpinan transformasional ialah bisa memberikan stimulasi intelektual. ialah, pemimpin tersebut akan mendorong karyawannya buat berpikir dengan pola out of the box dan berani merogoh risiko. seseorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang bisa buat membentuk lingkungan yang penuh menggunakan kreativitas. Hal ini tentunya akan membentuk karyawan merasa nyaman serta mampu mengkaji banyak hal baru pada pekerjaannya.

2.8 Definisi Operasional

Tabel 2.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan Transaksional	a. Kontingen: b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif)
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	a. Stimulasi intelektual b. Pertimbangan individual.

Sumber : Yendra et al (2020)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian kualitatif studi masalah, yaitu pelukisan intensif serta analisis fenomena eksklusif atau satuan sosial individu, gerombolan, institusi atau warga. Pada penelitian ini, peneliti memakai pendekatan kualitatif. Dari Saputro (2020) Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan di filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti di kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti ialah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive serta snowball, teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, serta akibat penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Ekonomi Kantor Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2022.

3.3 Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan dan dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Biro Ekonomi Kantor Gubernur NTB, selain itu data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah karyawan serta

pimpinan dari Biro Ekonomi Kantor Gubernur NTB serta data tertulis terkait dengan penelitian seperti dokumentasi, buku-buku, dan karya ilmiah lain. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang terdiri dari hasil wawancara dengan responden dan observasi gaya kepemimpinan di Biro Ekonomi Kantor Gubernur NTB dengan kuisioner.

Tabel 3.2
Unit analisa data primer

No	Variabel	Indikator	Jenis data Primer	Sumber data
1.	Gaya Kepemimpinan Transaksional	a. kontingen: b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif)	1. imbalan yang diberikan kepada bawahan atas prestasi kerja bawahan untuk meningkatkan motivasi kerja 2. upaya yang dilakukan pimpinan jika standar kerja tidak dipenuhi bawahan	1. Kepala Biro Ekonomi 2. Sekretaris
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	a. Stimulasi intelektual b. Pertimbangan individual.	a. Upaya pimpinan untuk mendorong kecakapan kerja atau keterampilan b. Upaya pimpinan memberikan perhatian pribadi,	1. Kepala biro ekonomi 2. Sekertaris 3. Bendahara 4. Pegawai atau staf 5. Tukang kebersihan

			melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.	
--	--	--	---	--

Sumber : *Data Primer*

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data atau informasi yang sudah didokumentasikan, baik berupa statistik maupun data yang diperoleh dari instansi-instansi pemerintah yang terkait dengan penelitian ini serta berbagai informasi dan penelitian yang dilaksanakan sebelumnya. Data sekunder juga diperoleh dari catatan pribadi/self record.

Tabel 3.2
Unit analisa data sekunder

No	Variabel	Indikator	Jenis data sekunder	Sumber data
1.	Gaya Kepemimpinan Transaksional	a. kontingen: b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif)	piala, sertifikat, foto pemberian hadiah	Biro ekonomi
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	a. Stimulasi intelektual b. Pertimbangan individual.	Absensi pelatihan, foto pelatihan	Biro ekonomi

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain :

1. Kuesioner

Metode ini menggunakan angket yang berisikan pertanyaan-

pertanyaan yang ditulis atau diajukan secara tertulis kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau informasi yang diperlukan oleh peneliti. Instrument pengumpulan data ini sangat fleksibel dan relative mudah digunakan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi artinya teknik pengumpulan data menggunakan menghasilkan catatan peristiwa mirip gambar, tulisan atau karya-karya berasal seseorang dan mengkaji dokumen-dokumen atau isu dengan cara pribadi bertatap muka menggunakan maksud mendapat ilustrasi lengkap terkait topik yang diteliti. Dokumen yang dimaksud buat bisa mendukung serta dapat memberi bobot tambahan pada proses analisis yang akan terjadi penelitian. karena dengan adanya pengumpulan dokumen yang ada kaitannya menggunakan judul penelitian, peneliti akan akan lebih mudah mendapatkan data yang bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya (Setiono, 2013).

3.5 Informan Penelitian

Informasi penelitian didapatkan dari berbagai informan seperti :

1. Kepala Biro
2. Sekretaris
3. Bendahara
4. Pegawai/Staf
5. Tukang Kebersihan

3.6 Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini terdapat langkah-langkah dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut : (Yusuf,2017).

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahapan dalam memfilter atau menyaring data-data penelitian yang telah didapatkan. Tujuan penyaringan data-data penelitian ini agar mendapatkan data yang lebih sesuai dengan kebutuhan penelitian. Reduksi data juga berfungsi untuk menyederhanakan data lagi lebih kompleks supaya mendapatkan data-data sesuai dengan masalah penelitian dan data yang tidak sesuai maka akan disisikan.

2. Penyajian Data

Data yang telah dipilih disajikan secara sistematis. Penyajian data ini harus terstruktur secara rapi. Kegiatan penyajian data ini bisa dengan cara menampilkan data dengan berbagai grafik serta diagram.

3. Penarikan Kesimpulan

Data yang telah direduksi kemudian juga telah disajikan melalui diagram. Kegiatan selanjutnya dengan cara menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan ini adalah hasil penelitian dari keseluruhan yang disimpulkan dengan menyesuaikan teori yang digunakan serta kenyataan yang ada. Kesimpulan ini berdasarkan cara kolerasi dengan teori dan realitas sesungguhnya (Yusuf,2017).