

PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN WAY DADI KECAMATAN SUKARAME BANDAR LAMPUNG

Oleh :

ROSIDAH

Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Tulang Bawang Lampung
Email : idahros40@gmail.com

Abstrak

Seorang Lurah sangat memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi dikelurahan. Karena Kelurahan ini memiliki peran yang sangat penting dalam pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui $r_{hitung} = 0,865$, dan $r_{tabel} = 0.576$, maka terdapat hubungan antara Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai yang sangat kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011:184) bahwa koefisien korelasi tersebut berada pada interval koefisien 0,8 – 1,0 dan termasuk tingkat hubungan yang sangat kuat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi kerja

Abstract

A headman has a very important role in running the organization of the village. The village has a very important role to service the society. Based on the calculation above, it is known that $r_{count} = 0.865$, and $r_{table} = 0.576$, then there is a relationship between the Headman's Leadership in increasing work motivation of employee and it is very strong. In line with the opinion of Sugiyono (2011: 184) that the coefficient correlation is in the coefficient interval 0.8 - 1.0 and includes a very strong level of relationship.

Keywords: Leadership, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Dari berbagai pengertian mengenai Lurah dan kepemimpinan di atas maka dapat diambil kesimpulan

bahwa kepemimpinan Lurah adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu kelurahan dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap

sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam prakteknya hanya beberapa pemimpin saja yang dapat melak-sanakan kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para pengikutnya kepada keadaan yang diinginkan.

Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seorang Lurah sangat mem-iliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi dikelurahan. Karena Kelurahan ini memiliki peraan yang sangat penting dalam pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Waydadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.
2. Apa saja yang dapat mendukung dan menghambat Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Waydadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.
3. Bagaimana Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Waydadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Menurut Sutrisno Hadi, yang dimaksud dengan hipotesis adalah “dugaan sementara yang meningkatkan benar atau mungkin juga salah. Dia

akan ditolak jika salah satu palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta pembuktiannya benar“. (Sutrisno Hadi, 1981: 63)

Berdasarkan pendapat diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Apabila Kepemimpinan Lurah tepat maka motivasi kerja Pegawai meningkatan “.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Gaya Kepemimpinan

Menurut William H. Newman (1968) dalam Thoah (2003;262) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam prakteknya hanya beberapa pemimpin saja yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para pengikutnya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*). Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa kepemimpinan dengan prinsip-prinsipnya mempunyai manfaat langsung dan tidak langsung terhadap

upaya mewujudkan kesejahteraan umat manusia.

Kepemimpinan seperti halnya ilmu-ilmu yang lain, mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Hersey dan Blanchard, pimpinan (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi

akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Adapun situasi (s) menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan 1. Mengarahkan (directing)

Gaya kepemimpinan yang mengarahkan, merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya. Sementara itu, organisasi menghendaki penyelesaian tugas-tugas yang tinggi. Dalam situasi seperti ini Hersey and Blanchard menyarankan agar manajer memainkan peran directive yang tinggi, memberi saran bagaimana menyelesaikan tugas-tugas itu, dengan terus intens berhubungan sosial dan komunikasi dengan bawahannya.

Pertama pemimpin harus mencari tahu mengapa orang tersebut tidak termotivasi, kemudian mencari tahu dimana keterbatasannya. Dengan demikian pemimpin harus memberi arahan dalam penyelesaian tugas dengan terus menumbuhkan motivasi dan optimismenya.

2. Melatih (coaching)

Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga harus memproporsikan struktur tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya menghabiskan waktu mende-ngarkan dan menasihati, dan mem-bantu karyawan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan melalui metode pembinaan.

3. Partisipasi (participation)

Gaya kepemimpinan partisipasi, adalah respon manajer yang harus diperankan ketika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini bisa dikarenakan rendahnya etos kerja atau ketidakya-kinan mereka untuk melakukan tugas/tanggung jawab. Dalam kasus ini pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengarkan dan mengapresiasi usaha-usaha yang dilakukan para karyawan, sehingga bawahan merasa dirinya penting dan senang menyelesaikan tugas.

4. Mendelegasikan (delegating)

Selanjutnya, untuk tingkat karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya “delegasi”. Dengan gaya delegasi ini pimpinan sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan

tugas/tanggung jawabnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan mereka harus dilaksana-kan. Pada gaya delegasi ini tidak terlalu diperlukan komunikasi dua arah, cukup memberikan untuk terus berkembang saja dengan terus diawasi.

Dalam gaya kepemimpinan klasik juga diperkenalkan beberapa gaya kepemimpinan lain yang cukup populer yang pada prinsipnya merupakan sama seperti gaya klasik diatas maupun gabungan dari bebe-rapa gaya klasik yang disebutkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya ke-pemimpinan pembinaan, gaya ke-pemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan kendali bebas.

Pada gaya kepemimpinan otokrasi, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin. Gaya kepemimpinan pembinaan mirip dengan otokrasi. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin masih menunjukkan sasaran yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut. Unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentu-kan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

3. Macam-macam Pemikiran Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang di tawarkan oleh para pakar leadership, mulai dari yang klasik sampai kepada yang modern yaitu gaya kepemimpinan situasional model Hersey dan Blanchard.

1. Teori Gaya Kepemimpinan Klasik

Teori klasik gaya kepemimpinan mengemukakan, pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*). Mengambil contoh pemimpin negara kita, presiden Susilo Bambang Yudhoyono.



Anggota	Gaya Kepemimpinan
Kompetensi Rendah Komitmen Tinggi	DIRECTING Structure, Control, & Supervise
Kompetensi Sedang Komitmen Rendah	COACHING Direct & Support
Kompetensi Tinggi Komitmen Bervariasi	SUPPORTING Praise, Listen, & Facilitate
Kompetensi Tinggi Komitmen Tinggi	DELEGATING Turn over responsibility for day to day decision making

1. Mengarahkan (*directing*)

Gaya kepemimpinan yang mengarahkan, merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan

komitmennya. Sementara itu, organisasi menghendaki penyelesaian tugas-tugas yang tinggi. Dalam situasi seperti ini Hersey and Blanchard menyarankan agar manajer memainkan peran *directive* yang tinggi, memberi saran bagaimana menyelesaikan tugas-tugas itu, dengan terus intens berhubungan sosial dan komunikasi dengan bawahannya.

Pertama pemimpin harus mencari tahu mengapa orang tersebut tidak termotivasi, kemudian mencari tahu dimana keterbatasannya. Dengan demikian pemimpin harus memberi arahan dalam penyelesaian tugas dengan terus menumbuhkan motivasi dan optimismenya.

2. Melatih (*coaching*)

Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga harus memproporsikan struktur tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawab karyawan.

Oleh karena itu, pemimpin hendaknya menghabiskan waktu mendengarkan dan menasihati, dan membantu karyawan untuk memper-oleh keterampilan yang diperlukan melalui metode pembinaan.

3. Partisipasi (*participation*)

Gaya kepemimpinan partisipasi, adalah respon manajer yang harus diperankan ketika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini bisa dikarenakan rendahnya etos kerja atau ketidakpercayaan mereka untuk melakukan tugas/tanggung jawab. Dalam kasus ini pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengarkan dan mengapresiasi usaha-usaha yang

dilakukan para karyawan, sehingga bawahan merasa dirinya penting dan senang menyelesaikan tugas.

4. Mendelegasikan (delegating)

Selanjutnya, untuk tingkat karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya “delegasi”. Dengan gaya delegasi ini pimpinan sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan mereka harus dilaksanakan. Pada gaya delegasi ini tidak terlalu diperlukan komunikasi dua arah, cukup memberikan untuk terus berkembang saja dengan terus diawasi.

Dalam gaya kepemimpinan klasik juga diperkenalkan beberapa gaya kepemimpinan lain yang cukup populer yang pada prinsipnya merupakan sama seperti gaya klasik diatas maupun gabungan dari beberapa gaya klasik yang disebutkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan pembinaan, gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan kendali bebas.

Pada gaya kepemimpinan otokrasi, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan

apa yang diputuskan pemimpin. Gaya kepemimpinan pembinaan mirip dengan otokrasi. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin masih menunjukkan sasaran yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut.

Namun, pada kepemimpinan ini anggota diajak untuk ikut memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Pada Gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Gaya kepemimpinan kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja.

Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri. Dengan demikian, pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja. Lalu, gaya kepemimpinan yang mana yang sebaiknya dijalankan? Jawaban dari pertanyaan ini adalah tergantung pada kondisi anggota itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. Kepemimpinan otokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi. Kepemimpinan pembinaan

cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi sedang dan komitmen rendah. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi. Sementara itu, kepemimpinan kendali bebas cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi.

4. Gaya kepemimpinan situasional model Hersey dan Blanchard.

Mengambil contoh kepada manajer dari suatu perusahaan yang berhasil menerapkan gaya kepemimpinan situasional di perusahaan yang dipimpinnya.

1. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya ini pertama kali dikembangkan oleh Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Menurut kedua ahli ini ada dua bidang pengaruh yang ekstrim, yaitu:

- a. Bidang pengaruh pimpinan (pimpinan lebih menggunakan otoritas)
- b. Bidang pengaruh kebebasan bawahan. (Pimpinan lebih menekankan gaya demokratis)

2. Gaya Managerial Grid

Sesungguhnya, gaya managerial grid lebih menekankan kepada pendekatan dua aspek yaitu aspek produksi di satu pihak, dan orang-orang di pihak lain. Blake dan Mouton menghendaki bagaimana perhatian pemimpin terhadap produksi dan bawahannya (followers).

Dalam managerial grid, ada empat gaya yang ekstrim dan ada satu gaya yang berada di tengah-tengah gaya ekstrim tersebut.

- a. Grid 1 manajer sedikit sekali memikirkan produksi yang harus

dicapai. sedangkan juga sedikit perhatian terhadap orang-orang (followers) di dalam organisasinya. Dalam grid ini manajer hanya berfungsi sebagai perantara menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahannya.

- b. Grid 2 manajer mempunyai perhatian yang tinggi terhadap produksi yang akan dicapai juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya. Manajer seperti ini dapat dikatakan sebagai “manajer tim” yang riil (The real team manager) karena ia mampu menyatukan antara kebutuhan-kebutuhan produksi dan kebutuhan orang-orang secara individu.
- c. Grid 3 manajer memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap orang-orang dalam organisasi, tetapi perhatian terhadap produksi adalah rendah. Manajer seperti ini disebut sebagai “pemimpin club”. Gaya seperti ini lebih mengutamakan bagaimana menyenangkan hati bawahannya agar bawahannya dapat bekerja rileks, santai, bersahabat, tetapi tidak ada seorangpun yang berusaha untuk mencapai produktivitas.
- d. Grid 4. adalah manajer yang menggunakan gaya kepemimpinan yang otokratis (autocratic task managers), karena manajer seperti ini lebih menekankan produksi yang harus dicapai organisasinya, baik melalui efisiensi atau efektivitas pelaksanaan kerja, tetapi tidak mempunyai atau sedikit mempunyai perhatian terhadap bawahan.

Pemimpin yang baik adalah lebih memperhatikan terhadap produksi yang akan dicapai maupun terhadap orang-orang. Grid seperti ini berusaha

menyeimbangkan produksi yang akan dicapai dengan perhatian terhadap orang-orang, dalam arti tidak terlalu menyolok. Manajer seperti ini tidak terlalu menciptakan target produksi yang akan dicapai, tetapi juga tidak mempunyai perhatian yang tidak terlalu menyolok kepada orang-orang

3. Gaya Kepemimpinan Situasional dan Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan atau pegawai. Hal ini didukung oleh Sinungan (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional. Dari beberapa gaya yang di tawarkan para ahli di atas, maka gaya kepemimpinan situasional yang paling baru dan sering di gunakan pemimpin saat ini.

Gaya kepemimpinan situasional dianggap para ahli manajemen sebagai gaya yang sangat cocok untuk diterapkan saat ini. Sedangkan untuk bawahan yang tergolong pada tingkat kematangan yaitu bawahan yang tidak mampu tetapi berkemauan, maka gaya kepemimpinan yang seperti ini masih pengarahannya, karena kurang mampu, juga memberikan perilaku yang mendukung. Dalam hal ini pimpinan atau pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah (*two way communications*), yaitu untuk mem-

bantu bawahan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Selanjutnya, yang mampu tetapi tidak mau melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya.

Bawahan seperti ini sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi kurang memiliki kemauan dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan. Sedangkan gaya delegasi adalah gaya yang cocok diterapkan pada bawahan yang memiliki kemauan juga kemampuan dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin tidak perlu banyak memberikan dukungan maupun pengarahannya, karena dianggap bawahan sudah mengetahui bagaimana, kapan dan dimana mereka harus melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya.

Dengan penerapan gaya kepemimpinan situasional ini, maka bawahan atau pegawai merasa diperhatikan oleh pemimpin, sehingga diharapkan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Harsey & Blanchard mengembangkan model kepemimpinan situasional efektif dengan memadukan tingkat kematangan anak buah dengan pola perilaku yang dimiliki pemimpinnya.

Ada 4 tingkat kematangan bawahan, yaitu:

- a. M 1: bawahan tidak mampu dan tidak mau atau tidak ada keyakinan.
- b. M 2: bawahan tidak mampu tetapi memiliki kemauan dan keyakinan bahwa ia bisa.
- c. M 3: bawahan mampu tetapi tidak mempunyai kemauan dan tidak yakin.
- d. M 4: bawahan mampu dan memiliki kemauan dan keyakinan

untuk menyelesaikan tugas.

Ada 4 gaya yang efektif untuk diterapkan yaitu:

- a. Gaya 1 : telling, pemimpin memberi instruksi dan mengawasi pelaksanaan tugas dan kinerja anak buahnya.
- b. Gaya 2 : selling, pemimpin menjelaskan keputusannya dan membuka kesempatan untuk bertanya bila kurang jelas.
- c. Gaya 3 : participating, pemimpin memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide sebagai dasar pengambilan keputusan.
- d. Gaya 4 : delegating, pemimpin melimpahkan keputusan dan pelaksanaan tugas kepada bawahannya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan untuk menemukan jawaban, untuk membuktikan sesuatu hal untuk memecahkan masalah. Adapun penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka, Arikunto(2002:144).

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis menggunakan atau menempuh cara sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh data sekunder, penulis mengadakan studi kepustakaan dengan cara membaca, mencatat / mengutip dari buku-buku atau referensi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang dibahas, dalam hal ini masalah

kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja staf tata usaha.

- b. Untuk mendapatkan data primer, penulis mengadakan studi lapangan, adapun metode yang dipakai dalam mendapatkan data primer ini
- c. penulis menggunakan cara-cara sebagai berikut : observasi, wawancara, interview dan kuisiner dengan sample yang telah ditentukan dari populasi yang ada.
 - a. Observasi/pengamatan langsung; penulis mengumpulkan data/keterangan mengenai Kelurahan Lurah Dalam Meningkatkan motivasi kerja pegawai.
 - b. Quisioner; penulis menyusun sejumlah angket kemudian dibagikan kepada responden sebagai sampel.

Populasi adalah keseluruhan subyek dari penelitian. (Arikunto, 2002:115). Sedangkan menurut pendapat lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang cirinya akan diduga (Singarimbun, 2005:152).

Dari dua pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa populasi adalah seluruh subyek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung, sebanyak 12 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Arikunto, 1998:177). Sedangkan pendapat lain menyatakan salah satu hal yang menakjubkan dalam penelitian ini adalah kenyataan bahwa kita dapat menduga sifa-sifat suatu obyek penelitian hanya dengan mempelajari dan mengamati sebagian dari kumpulan itu, bagian yang diamati disebut sampel. (Rakhmat, 2009:78).

Untuk menjelaskan sampel (Arikunto, 2002:112) menjelaskan bahwa, apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.

Berdasarkan pendapat diatas maka sampel yang diambil sebanyak 100 % yaitu 12 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan secara random atau acak, yang disebut dengan random sampling.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka, Arikunto(2002:144).

Sebelum penulis membahas lebih rinci masalah yang menjadi objek penelitian tentang Kepemimpinan Lurah Dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai pada Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung adapun untuk mencari nilai interval pada setiap penelitian digunakan

rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I : Interval

NT : Nilai tertinggi

NR : Nilai terendah

K : Kategori

(Hadi, 1986 : 6)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* yang dihitung menggunakan computer diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,865$, dan $r_{tabel} = 0.576$, ini berarti terdapat hubungan antara Kepemimpinan Lurah

dalam peningkatan motivasi kerja Pegawai yang sangat kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011:184) bahwa koefisien korelasi tersebut berada pada interval koefisien 0,8 – 1,0 dan termasuk tingkat hubungan yang sangat kuat.

Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh diperoleh dari besarnya Koefisien penentu (Kp). $Kp = 0,865^2 \times 100\%$, dengan demikian besarnya Kp adalah 74,8%, hal ini berarti 74,8% Peningkatan motivasi kerja pegawai ditentukan oleh Kepemimpinan Lurah, sisanya sebesar 25,2%, ditentukan oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilanjutkan dengan uji t. Hasil perhitungan uji t adalah diperoleh: $t = 5,546$ dari hasil perhitungan tersebut hipotesis yang diajukan dapat diuji.

Hipotesis yang diajukan adalah,

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai

H_1 : Ada pengaruh Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha 0,05 \text{ dk} = n - 2)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha 0,05 \text{ dk} = n - 2)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 5,546$, sedangkan $t_{tabel} (\alpha 0,05 \text{ dk} = 10)$ adalah 1,83. Karena nilai $t_{hitung} (5,546) > t_{tabel} (1.83)$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai pada Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

SIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kelurahan Way Dadi Kecamatan Sukarame Bandar Lampung

Simpulan

1. Lurah harus memiliki Kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai
2. Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui $r_{hitung} = 0,865$, dan $r_{tabel} = 0.576$, maka terdapat hubungan antara Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai sangat kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011:184) bahwa koefisien korelasi tersebut berada pada interval koefisien 0,8 – 1,0 dan termasuk tingkat hubungan yang sangat kuat.
3. Sarana dan prasarana yang dimiliki kelurahan Way Dadi Bandar Lampung dapat menunjang terlaksananya tugas dan fungsi staf Kelurahan.
4. Pengumpulan, penyimpanan data, dan dokumen yang dapat dipergunakan untuk membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan, urusan surat menyurat serta laporan mengenai kegiatan Kelurahan.

Saran

1. Lebih meningkatkan sarana dan prasarana Kelurahan guna lebih meningkatkan prestasi atau mutu Kelurahan Way Dadi Bandar Lampung.
2. Lebih meningkatkan ketrampilan yang dimiliki staf Kelurahan Way Dadi Bandar Lampung, agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi staf tata usaha lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian edisi revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husnan. (2003). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.