

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DUKUNGAN TEMAN SEJAWAT
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG BANDA ACEH**

Nasri Zarman¹, Eliana ilyas², Gunawan³, T. Andi Roza⁴, Ajumardi⁵

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
nasri@stiesabang.ac.id

Abstract

The aim of this study was to determine the influence of leadership style and peer support on employee motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Banda Aceh City, either partially or simultaneously. The number of samples in this study were 80 employees. This research method is a quantitative method. Research data was collected through a questionnaire. The research data were analyzed using multiple linear regression models and processed using the SPSS (statistical package for social science) assistance program. Hypothesis testing uses the t test and F test to find out the significant both partially and simultaneously. The results of this study are that there is a positive and significant influence between leadership style on employee motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Banda Aceh City with a tcount of 5.648 greater than a ttable of 1.991. In addition, there is also a positive and significant influence on the peer support variable on employee motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Banda Aceh City with a tcount of 2.727 greater than a ttable of 1.991. Based on the simultaneous test, it shows that the variables of leadership style and peer support have a significant effect on employee motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Banda Aceh City.

Keywords: Leadership Style, Peer Support and Employee Work Motivation

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan teman sejawat terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 80 pegawai. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistical package for social science*). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui signifikan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} 5,648 lebih besar dari t_{tabel} 1,991. Selain itu, juga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel dukungan teman sejawat terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} 2,727 lebih besar dari t_{tabel} 1,991. Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan dukungan teman sejawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Dukungan Teman Sejawat dan Motivasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan perlu adanya gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2019:67) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:4) gaya kepemimpinan merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Fenomena atau permasalahan saat ini, pada saat pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik, maka akan memberikan semangat kerja kepada karyawannya yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tugas dan orientasi pada sebuah organisasi berpotensi mendorong munculnya semangat kerja bagi pekerja. Hasilnya, apabila pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang selaras dengan tujuan individu dan organisasi, maka pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang meningkat.

Selain gaya kepemimpinan kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh rekan sejawat. Dukungan dari teman sejawat berpotensi besar membuat suasana pekerjaan menjadi lebih nyaman, membantu pekerjaan serta mendorong produktivitas. Dukungan teman sejawat diartikan sebagai kualitas persahabatan dan kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, serta memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja (Fisher dalam Tews, Michel, dan Ellingson, 2013:109). Menurut Emarneh et al. (2010:89) Teman sejawat menjadi sumber penting dari dukungan sosial ditempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan untuk berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Fenomena atau permasalahan dukungan teman sejawat bagi sebagian karyawan sangatlah berpengaruh besar dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dukungan dari teman sejawat masih kurang tampak dari hubungan sosial para pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan terciptanya pengelompokan pertemanan yang terjalin antar pegawai. Dimana saat seorang pegawai tidak nyaman atau bahkan tidak mudah beradaptasi dengan rekan kerja yang lain hanya teman kelompoklah yang mendukung, sedangkan pegawai yang lain tidak tahu menahu. Dilain pihak, dukungan dari teman seprofesi ini dapat memberi dorongan kepada seseorang. Oleh karena itu, bagaimana dampak dari dukungan teman seprofesi ini terhadap motivasi kerja seseorang pegawai penting untuk diketahui lebih lanjut.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan. Menurut Rivai (2019:90) Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Fenomena atau permasalahan dari kurang adanya motivasi kerja terlihat di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Dari hasil observasi yang dilakukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain *games*, menonton film, bercanda dan mengobrol saat berkerja. Hal tersebut berdampak kepada penurunan target kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dibebankan oleh instansi.

TINJAUAN TEORITIS

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2012:78). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila

seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2019:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Kemudian menurut Robert House dalam Robbins dan Coutler (2013:156) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Nawawi (2013:15) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”.

Harton dan Hunt dalam Damsar (2011: 74) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kelompok teman sejawat adalah suatu kelompok dari orang-orang yang seprofesi dan memiliki status yang sama, dengan siapa umumnya seseorang berhubungan atau bergaul”. Teman sejawat atau individu-individu anggota kelompok sepekerjaan itu mempunyai persamaan-persamaan dalam berbagai aspek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedoman pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh sebanyak 130 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan menggunakan rumus Slovin yang diambil dengan tehknik *accidental sampling*. Untuk mengukur kehandalan dan validnya kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical packag for social science*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Pengaruh Kepemimpinan dan Teman Sejawat Terhadap Motivasi Kerja

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,289	0,622	2,074	1,991	0,041
Gaya Kepemimpinan	0,523	0,093	5,648	1,991	0,000
Dukungan Teman Sejawat	0,330	0,121	2,727	1,991	0,014

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diperoleh suatu persamaan linier yaitu

$$Y = 1,289 + 0,523X_1 + 0,330X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,289 artinya bila mana Gaya kepemimpinan (X_1) dan dukungan teman sejawat (X_2), dianggap konstan, maka motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, adalah sebesar 1,289 pada satuan skala likert. Dengan kata lain, nilai konstanta tersebut mempunyai nilai positif atau berpengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Dukungan Teman Sejawat (X_2) dengan nilai 1,289. Bila dibulatkan menjadi 1 yang pada skala likert dinamakan sangat tidak setuju.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,523. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh sebesar 52,1% dengan asumsi variabel dukungan teman sejawat (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi dukungan teman sejawat (X_2) sebesar 0,330. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel dukungan teman sejawat secara relatif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh sebesar 33% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 52,3%.

Uji Parsial (Uji t)

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,289	0,622	2,074	1,991	0,041
Gaya Kepemimpinan	0,523	0,093	5,648	1,991	0,000
Dukungan Teman Sejawat	0,330	0,121	2,727	1,991	0,014

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1)
Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (5,648) lebih besar dari t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.
2. Pengaruh Dukungan teman sejawat (X_2)
Pengaruh dukungan teman sejawat terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,727) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,991) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa dukungan teman sejawat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	13,026	2	6,513	16,176	3,117	,000 ^b
Residual	31,002	77	,403			
Total	44,027	79				

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,176 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,117. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (16,176) lebih besar dari F_{table} (3,117). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya gaya kepemimpinan dan dukungan teman sejawat secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dimana nilai t_{hitung} sebesar (5,648), lebih besar dari T_{tabel} sebesar (1,991).
2. Dukungan teman sejawat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dengan nilai dengan nilai t_{hitung} sebesar (2,727), lebih besar dari T_{tabel} sebesar (1,991).
3. Gaya kepemimpinan dan dukungan teman sejawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota

Banda Aceh dengan dengan nilai F_{hitung} sebesar (16,176), lebih besar dari F_{tabel} sebesar (3,117).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2014) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Emarneh, B. H., Al-Rub, R. F. A., dan Al-Rub, N. F. (2010). Coworkers support and job performance among nurses in jordan. Journal of research in nursing, 15:391-401
- Damsar. (2011). Pengantar sosiologi pendidikan. Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta
- Nawawi. (2013). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta:BPFE
- Rivai, Veithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tews, M.J., Michel, J. W., dan Ellingson, J. E. (2013). The impact of coworker support on employee. Group & organization management.