

"ANALISIS GAYA  
KEPEMIMPINAN DALAM  
MENINGKATKAN MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PARIWISATA, PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN NIAS"

*by Zebua Ardianus*

---

**Submission date:** 18-Nov-2023 10:48AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2232207356

**File name:** ardianus\_zebua\_18112023.docx (178.96K)

**Word count:** 19743

**Character count:** 135786

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA,  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS**

**SKRIPSI**



Oleh:

**ARDIANUS ZEBUA**  
NIM. 2319049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2023**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan *asset* organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan sifatnya, organisasi cenderung merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Steers, 1985 dalam Rahman, 2013). Pada umumnya orang percaya bahwa semakin sehat organisasi maka semakin benar usahanya pada kegiatan yang mengarah ke tujuan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2022). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi (Mulyadi, 2016). Pihak organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Peningkatan semangat kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan tetap stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup

organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, kualitas yang dimaksud adalah terutama kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi yang juga bertugas dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bekerja.

Tujuan organisasi memberikan arah dan makna bagi kegiatan organisasi, tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan baik akan memberikan pegawai pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan mengapa mereka melakukannya. Hal ini dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai, ketika pegawai merasa bahwa tujuan organisasi relevan dan berdampak positif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal. Motivasi pegawai yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan memiliki sikap proaktif untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai melalui pengaturan struktur kerja yang baik, memberikan peluang pengembangan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2017). Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017), motivasi adalah “perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Robbins (dalam Fauji & Irviani, 2018), menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian.” Sementara itu, Ivanko (2013) dalam Soliawa et al. (2020) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi merupakan faktor internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan, berkinerja tinggi, dan secara aktif memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting

karena secara langsung berdampak pada produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja dan hasil perusahaan.

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Herzberg (1966) dalam Alim et al. (2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu (1) *hygiene factors (dissatisfiers)*, faktor ini terkait dengan lingkungan kerja, yang meliputi gaji dan tunjangan, kondisi kerja, keamanan kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan penyelia, kualitas pengawasan, status dan jabatan; dan (2) *motivators (satisfiers)*, faktor ini bersifat intrinsik dari pekerjaan itu sendiri dan secara langsung terkait dengan isi pekerjaan dan tantangannya yang dikaitkan dengan isi pekerjaan, meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan berkembang, pekerjaan yang bermakna dan menarik, pengembangan dan pembelajaran pribadi, dan rasa pencapaian.

Selain teori dua faktor di atas, motivasi seseorang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *team work* (Anggarani & Rizki, 2021), nilai dan misi organisasi (Nurchayo, 2015), dan kepemimpinan yang efektif (Bonaparte do Rêgo et al., 2017; Muthia et al., 2023). Hubungan antara motivasi dan kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat erat dan saling mempengaruhi. Kepemimpinan yang efektif dapat secara signifikan mendorong motivasi karyawan, sementara motivasi yang tinggi dapat berkontribusi pada praktik kepemimpinan yang lebih efektif.

Yukl & Gardner (2020, p. 8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama." Northouse (2021, p. 3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "sebuah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama." Definisi-definisi tersebut menunjukkan beberapa komponen yang menjadi pusat dari fenomena kepemimpinan. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut: (a) kepemimpinan adalah sebuah proses, (b) kepemimpinan melibatkan mempengaruhi orang lain, (c) kepemimpinan terjadi dalam konteks kelompok, (d) kepemimpinan melibatkan pencapaian tujuan, dan (e) para pemimpin dan

pengikutnya memiliki tujuan yang sama (Yukl & Gardner, 2020). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah karakteristik atau sifat yang hanya dimiliki oleh beberapa orang tertentu sejak lahir. Mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses berarti bahwa kepemimpinan merupakan peristiwa transaksional antara pemimpin dan pengikutnya (Yukl & Gardner, 2020).

Tampubolon (dalam Anfas et al., 2022), mengemukakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Reza (dalam Rosnawati et al., 2021), gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Sebuah organisasi yang dikelola dengan sistem manajemen yang amanah, professional, *integrated* akan menjadikan organisasi tersebut berhasil. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan aktivitas, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi para bawahan adalah gaya kepemimpinan (Bonaparte do Rêgo et al., 2017; Muthia et al., 2023) seorang dalam mengarahkan, sehingga pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil yang negatif. Ada beberapa faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pemimpin memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya (Rivai & Sagala, 2018, p. 68).

Tuntutan pada masa kini, mengharuskan organisasi dan orang yang terlibat di dalamnya bekerja dengan integritas yang tinggi. Begitu pula dengan organisasi

pelayanan masyarakat. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Nias sebagai salah satu sarana yang mengelola kepariwisataan dan olahraga dan memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan kebutuhan masyarakat. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Nias adalah sebagai Instansi yang mengelola kegiatan kepariwisataan di wilayah Kabupaten Nias serta menangani kegiatan-kegiatan olahraga dan membawahi seluruh lembaga-lembaga yang berkecimpungan dalam kegiatan olahraga. Fungsi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Nias terutama dalam menyelenggarakan *events* kegiatan budaya dan olahraga baik di dalam maupun di luar daerah serta mewakili Kabupaten Nias ke luar dalam mengikuti setiap kegiatan terkait sehingga kreatifitas generasi muda dapat tersalurkan dan terwujud.

Ada beberapa fenomena masalah yang terjadi di lokasi penelitian yang menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian ini adalah di antaranya (1) pergantian setiap pemimpin dalam kantor sehingga mengakibatkan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan; dan (2) kemampuan pimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi peningkatan motivasi kerja para bawahannya.

Dengan mengetahui fenomena masalah yang dihadapi di lokasi penelitian tersebut di atas maka dapat memberikan input yang baik dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan pekerjaan kantor sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat teratasi dengan baik

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan mengangkat judul penelitian “**Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.**”

## **1.2 Fokus Penelitian**

Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan

masalah yang diteliti. Menurut Zuriah (2015: 26), bahwa “pembatasan masalah perlu dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, atau peneliti lebih berfokus pada tujuan yang akan diteliti.”

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, maka penelitian ini hanya membahas tentang analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias?
2. Bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi?
3. Tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?
4. Apakah kombinasi gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai daripada satu gaya saja?
5. Rekomendasi apa yang dapat diusulkan kepada manajemen Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mengoptimalkan pendekatan kepemimpinan dalam rangka memaksimalkan motivasi kerja pegawai?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis menetapkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi.
3. Untuk mengetahui tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui kombinasi gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai daripada satu gaya saja.
5. Untuk mengetahui rekomendasi yang dapat diusulkan kepada manajemen Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mengoptimalkan gaya kepemimpinan dalam rangka memaksimalkan motivasi kerja pegawai.

#### **1.5 Kegunaan Hasil Penelitian**

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda berhubungan dan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat menambah teori kepemimpinan dan motivasi yang sudah ada, memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika konsep-konsep ini dalam konteks organisasi tertentu.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias**

Temuan penelitian dapat digunakan untuk memperkaya konten program studi terkait manajemen dan ekonomi di Fakultas Ekonomi. Hasil penelitian dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif kepada mahasiswa tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja organisasi. Bagi

2. Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti oleh para pemimpin dalam organisasi, memandu mereka dalam memilih dan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat menghasilkan inisiatif pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian di masa depan dapat mengambil temuan dari penelitian ini dan mengujinya dalam konteks yang berbeda, baik di berbagai sektor industri atau budaya dan lingkungan organisasi. Hal ini dapat membantu memverifikasi keandalan dan validitas temuan awal.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan untuk mengungkapkan, hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan penulis diatur dan disusun berdasarkan urutan-urutan pengkajian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan dari proposal ini, menjelaskan latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan bagian yang akan mengemukakan tentang beberapa teori-teori yang berhubungan langsung dengan variabel-variabel sebagai dasar/pedoman pembahasan dan pengkajian yang dilakukan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan gambaran tentang kegiatan riset yang memuat gambaran umum objek penelitian, rancangan penelitian, penjabaran variabel penelitian, jenis dan instrumen penelitian, prosedur penelitian, teknik analisa data dan jadwal penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada dewasa ini menjadi isu penting, aktual dan menarik dimana-mana. Di dalam masa perubahan dan ketidakpastian akibat dari era globalisasi dan informasi terdapat suatu kebutuhan yang jelas akan pemimpin di puncak. Sementara harapan yang terus meningkat dari rakyat yang bekerja menciptakan kebutuhan akan kepemimpinan pada setiap tingkat organisasi atau lembaga.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai gaya kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno (2019, p. 232), mengatakan: “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Dalam hal ini, kepemimpinan dilakukan dengan cara mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut T. Hani Handoko (2017: 294-295), mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Secara luas, kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Munson (dalam Arif et al. (2019), mendefenisikan gaya kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dengan mengurangi perbedaan-perbedaan diantara mereka sehingga mau bekerja sama sebesar-besarnya.” Dalam teori ini, kepemimpinan dianggap sebagai alat untuk membentuk kelompok supaya patuh kepada keinginan pemimpin. Dalam hal ini kepemimpinan masih ditinjau dari satu arah kepentingan pemimpin. Kepemimpinan yang demikian mengarah kepada bentuk yang otoriter.

Gaya kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dan pada tingkat kelompok. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Menurut Tampubolon (2007), mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.”

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin akan membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Menurut Sutarto dalam Sutrisno (2019, p. 42), mengatakan bahwa “Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak akan tampak:

1. Cara memberi perintah;
2. Cara memberikan tugas;
3. Cara berkomunikasi;
4. Cara membuat keputusan;
5. Cara mendorong semangat bawahan;
6. Cara memberikan bimbingan;
7. Cara menegakkan disiplin;
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan;
9. Cara meminta laporan dari bawahan;
10. Cara memimpin rapat;
11. Cara menegur kesalahan bawahan.

Menurut Sutrisno (2019, pp. 242–244), mengemukakan <sup>3</sup> gaya kepemimpinan yang ada sebagai berikut:

1. Gaya persuasif  
Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya refresif  
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipatif  
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif, baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya inovatif  
Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya investigatif  
Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya inspektif  
Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya motivatif  
Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
8. Gaya naratif  
Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain, pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya edukatif  
Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
10. Gaya retrogresif  
Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu, pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

Menurut Copeland (dalam Arif et al., 2019, p. 99), melihat “Gaya kepemimpinan sebagai suatu keterampilan yang berhubungan dengan sifat manusia yaitu keterampilan mempengaruhi jiwa manusia dengan cara bujukan atau meyakinkan supaya mau mengikuti tindakan yang telah digariskan”. Kepemimpinan bentuk ini adalah persuasif yaitu merupakan alat untuk membentuk harapan dan kepercayaan dan banyak digunakan dalam bidang politik, sosial dan agama, industri bahkan sekarang dalam bidang militer.

Menurut Siagian dalam Herujito (2016, pp. 184–186), mengemukakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Tipe pemimpin yang otokratis  
Seorang pemimpin yang otokratis ialah seorang pemimpin yang bersifat:
  - a. Menganggap organisasi sebagai milik sendiri.
  - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
  - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
  - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
  - f. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan (bersifat menghukum). Jelas, ini tidak menghormati hak-hak asasi manusia yang menjadi bawahannya.
2. Tipe pemimpin yang militeristis  
Seorang pemimpin yang bersifat:
  - a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah.
  - b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
  - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
  - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
  - e. Sukar menerima kritik dari bawahannya.
  - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
3. Tipe pemimpin yang paternalistis
  - a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
  - b. Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
  - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
  - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
  - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
  - f. Sering bersikap mau tahu.
4. Tipe pemimpin yang kharismatis  
Sampai saat ini belum ditemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian memiliki daya tarik yang sangat besar. Oleh karena itu, pada umumnya orang yang memiliki kharisma mempunyai pengikut yang amat besar.
5. Tipe pemimpin yang demokratis  
Tipe pemimpin seperti inilah yang cocok untuk organisasi modern. Pemimpin yang demikian memiliki sifat-sifat sebagai berikut:
  - a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu brtitik tolak pada manusia sebagai makhluk termulia di dunia.
  - b. Selalu berusaha mensinkronisasikan antar kepentingan tujuan organisasi dan kepentingan tujuan pribadi bawahannya.
  - c. Senang menerima saran dan pendapat, bahkan kritik dari bawahannya.
  - d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.
  - e. Selalu berusaha agar bawahannya lebih berhasil.
  - f. Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Robins (2016: 98-99), mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- 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 responsive 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

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
  - c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
  - d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner  
Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Menurut Blake et. al. dalam Yayat M. Herujito (2016: 188) menyatakan bahwa ada lima gaya kepemimpinan di zaman *industry* modern, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya tidak peduli (*worst leadership style*).
2. Gaya condong pada manusia (*people oriented style*).
3. Gaya condong pada produksi (*production oriented style*).
4. Gaya cari keseimbangan (*maintain present balance style*).
5. Gaya puncak (*peak of leadership*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas para anggota. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif pula.

### 2.1.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun Edy Sutrisno (2019: 250-255), menguraikan beberapa tugas-tugas penting saja, terdiri dari:

1. Sebagai konselor  
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau mendorong sumber daya manusia untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling. Dengan pemberian konseling kepada sumber daya manusia, diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya dan dapat menolong dirinya sendiri keluar dari kemelut. Oleh sebab itu, pekerjaan sebagai konselor banyak kurang disenangi oleh sebagian pimpinan, karena ia berhubungan langsung dengan manusia bermasalah. Ada beberapa persyaratan yang perlu dimiliki seorang konselor, yaitu:

- a. Memiliki kesadaran hati yang tinggi.
  - b. Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan.
  - c. Menghormati orang lain.
  - d. Bersikap jujur.
2. Sebagai instruktur
 

Seorang pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.
  3. Memimpin rapat
 

Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Dalam rapat, biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu di belakang hari.
  4. Mengambil keputusan
 

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh manajemen sumber daya manusia, yang terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seseorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan di saat-saat amat kritis.
  5. Mendelegasikan wewenang
 

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokratis.

### 2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:31), Konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga (3) hal penting, yaitu: kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan.

1. Kekuasaan
 

Kekuasaan adalah kekuatan, oteritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan
 

Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membasahi atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan
 

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan ketrampilan teknis maupun sosial, yang di anggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar 2017:76).

Kemudian Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pimpinan. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin. Dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Menurut Mas'ud (2017:78), bahwa Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini adalah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya. Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siagian (2016:135), Adapun pertimbangan yang perlu diperhatikan pemimpin dalam memberikan motivasi yaitu: Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quat*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan ada ubi ada talas, ada budi ada balas,” sebagai berikut:

1. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
2. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
3. Perbedaan karakter individu dalam organisasi ataupun organisasi, mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektif untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Pada dasarnya motivasi seseorang di tentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto (2016:77) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan dan rangsangan. Sedangkan menurut Martoyo (2018:90), menjelaskan bahwa Motif adalah daya pendorong atau

tenaga pendorong yang mendorong seseorang akan menimbulkan motivasi. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2017:98).

Menurut Mangkunegara (2018:34), "Motivasi merupakan kondisi yang diperhatikan, *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan). Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Setelah timbul minat maka akan timbul keinginan yang semakin kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

### 2.2.2 Ciri-Ciri Motivasi

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu.

Motivasi dapat timbul dari dalam, karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik disebut motivasi. Jadi motivasi itu terdiri dari dua unsur. Unsur pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua, ialah sasaran atau tujuan (imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator). yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motivasi ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan.

Menurut Sutrisno (2019: 22-123), mengatakan bahwa adapun ciri-ciri motivasi individu adalah seperti berikut ini:

- 2  
1. Motivasi adalah majemuk  
Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.
2. Motivasi dapat berubah-ubah  
Motivasi bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini, tampak bahwa motivasi sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.
3. Motivasi berbeda-beda bagi individu  
Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motivasi. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.
4. Beberapa Motivasi tidak disadari oleh individu  
Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sesering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Selanjutnya, Sutrisno (2019:123-124), mengemukakan bahwa ciri-ciri motivasi individu mengandung dua hal yang amat penting, yaitu sebagai berikut:

- 2  
1. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasional telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Secara populer motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi akan tercapai pula tujuan pribadi. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian karena, seperti dimaklumi, pendorong utama seseorang memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi;
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.

Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum

terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan tersebut mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis bahwa usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangannya dirasakan semakin tinggi”.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019:124-125), mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern meliputi.

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

## 2.2.4 Teori-Teori Motivasi

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus-menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan

dikembangkan oleh Maslow merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia.

Sistem Hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Wallace, Goldstein dan Nathan, 2017:277). Kelima tingkat kebutuhan sebagaimana diuraikan oleh Hamner dan Organ ditunjukkan dalam tingkatan kebutuhan berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis  
Makanan, Air, Seks dan Tempat Perlindungan.
2. Kebutuhan Rasa Aman  
Perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.
3. Kebutuhan Sosial  
Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan serta dukungan.
4. Kebutuhan Harga Diri  
Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri  
Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit memberi kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pernyataan).

### 2.2.5 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut H.B. Siswanto (2015:126), bahwa Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Bentuk Uang  
Salah satu bentuk yang paling diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Uang telah dihubungkan dengan naluri yang paling fundamental dan mungkin di antara naluri biologis yang lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi

- berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai stimulus yang mujarab.
2. **Pengarahan dan Pengendalian**  
Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.
  3. **Penetapan Pola Kerja yang Efektif**  
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.
  4. **Kebajikan**  
Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

### 2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Narmodo (2019:33), sebagai berikut:

1. **Kepuasan kerja**  
Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kerja pegawai.
2. **Komitmen Organisasi**  
Komitmen organisasi untuk bekerja merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.
3. **Motivasi**  
Pimpinan organisasi perlu mengetahui kerja dari anggota organisasi (pegawai). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang.
4. **Disiplin kerja**  
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biasanya akan memberikan pengaruh positif terhadap kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. **Sikap etika kerja**  
Sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

10

### 2.2.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019:53), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**  
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
2. **Kebutuhan rasa aman**  
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. **Kebutuhan sosial**  
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. **Kebutuhan akan penghargaan**  
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**  
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### 2.3 Temuan Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti memilih beberapa penelitian terdahulu yang telah terlaksana sebagai bahan perbandingan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti & Tahun	Tujuan & Hasil Penelitian
1.	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin	Muhammad Najhan Noor (2019)	Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri di dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda pula dalam memimpin para pengikutnya .Gaya kepemimpinan atau cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dari pola karakter dan tingkah laku dari seorang pemimpin untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian dari

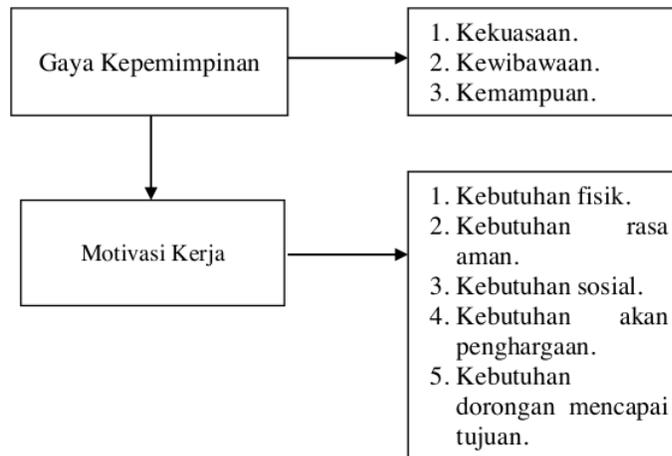
			<p>penulis melihat setiap karyawan memiliki penilaian berbeda-beda terhadap pemimpinnya. Penilaian pimpinan dilihat dari perilaku seorang atasan dalam memberikan instruksi kepada bawahannya, perhatian atasan kepada karyawannya, arahan pimpinan dalam mengkoordinir dibawahnya sehingga bawahannya dapat memaksimalkan tugasnya masing-masing. Beberapa Gaya Kepemimpin yang digunakan oleh direktur PT. Melati Mulya Valindo Group yaitu (1) gaya kepemimpinan transformasional (gaya kepemimpinan transaksional dan (3) gaya kepemimpinan partisipatif.</p>
2.	<p>Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa</p>	<p>Erna Srianti Mustamin (2020)</p>	<p>Karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang didasarkan pada jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja, hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh dan terperinci mengenai jumlah total dari setiap item yang ditanyakan dalam kuesioner, sehingga akan lebih mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif. Berdasarkan hasil uji regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Akan tetapi, meskipun kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh positif signifikan, variabel motivasi lebih besar di bandingkan variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Dari hasil koefisien regresi maka dapat diketahui bahwa variabel dari motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, alasannya karena memiliki nilai <i>standardized coefficient</i> yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.</p>
3.	<p>Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan</p>	<p>Maria Rossalin Erny Koban (2022)</p>	<p>Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya manajemen, motivasi kerja dan lingkungan kerja di PTPN XI. Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat menarik kesimpulan berikut dari temuan mereka: (1) Gaya Kepemimpinan pada PT Perkebunan Nusantara XI</p>

	Nusantara XI	dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,662 dan nilai sig. 0,009 < 0,05. (2) Motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 3,518 dan nilai sig 0,001 < 0,05. (3). Lingkungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 7,803 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. (4). Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (simultan).
--	--------------	--

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

#### 2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka penulis perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka berpikir

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

##### **3.1.1 Pendekat Penelitian**

Menurut Moleong (2017, p. 6), pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Sugiyono (2019, p. 9) menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif dan penelitian gabungan. Berdasarkan teori di atas, penulis menentukan bahwa penelitian ini akan dilakukan dalam penelitian kualitatif karena jenis penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, atau aktivitas sosial yang terjadi di masyarakat (Farr, 2008; Marshall & Rossman, 2015; Moleong, 2017).

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah.

Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2016: 34), dibagi menjadi:

1. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
2. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
3. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Dari pendapat di atas, peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dimana metode ini lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari

fenomena tersebut dan sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat atau sering juga dikatakan berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019: 55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, meliputi:

1. Kekuasaan.
2. Kewibawaan.
3. Kemampuan.

Serta motivasi kerja di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, meliputi:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias yang beralamat di Jalan Pancasila No. 27 Hiliweto Gido Kabupaten Nias. Adapun yang menjadi alasan peneliti memilih lokasi ini karena tempatnya yang strategis dan terjangkau, memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

#### **3.2.2 Jadwal Penelitian**

Untuk melaksanakan penelitian ini, perlu membuat acuan atau pedoman serta tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan sehingga penelitian dapat

terlaksana sesuai alurnya. Maka peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.1.  
Jadwal Penelitian

Kegiatan	JADWAL																								
	Mei			Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				Sept 2023				Okt 2023					
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Penyusunan Proposal	■	■	■																						
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
Pengajuan Proposal																									
Persiapan Seminar																									
Seminar Penelitian																									
Persiapan Penelitian																									
Pengumpulan Data																									
Penulisan Naskah Skripsi																									
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																									
Penyempurnaan Naskah																									
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																									
Ujian Skripsi																									

Sumber: Olahan peneliti, 2023

### 3.4 Sumber Data

#### 3.4.1 Subyek Penelitian (Sumber Data)

Subjek penelitian adalah orang atau pelaku yang dituju untuk diteliti atau diharapkan memberikan informasi terhadap permasalahan yang akan diteliti yang disebut sebagai informan. Menurut Moleong, informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2017).

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, berjumlah 7 (tujuh) orang, terdiri dari Kepala Bidang 1 (satu) orang, Kepala Seksi 3 (tiga) orang dan 3 (tiga) orang staf. Sumber data ditetapkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni didasarkan atas kompetensi dan bukan atas dasar keterwakilan (Bernard, 2017).

### 3.4.2 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019, p. 55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, meliputi:

- Pemberian perintah dan arahan
- Pengambilan keputusan
- Kontrol yang ketat atas tugas dan keputusan
- Komunikasi
- Partisipasi dan kerja sama
- Penghargaan dan insentif
- Inspirasi dan motivasi
- Fokus pada visi dan tujuan jangka panjang
- Perubahan dan inovasi
- Target kerja dan tujuan spesifik
- Pemantauan
- Pengukuran kinerja
- Penyesuaian terhadap situasi
- Orientasi tugas dan kebutuhan
- Fokus pada pelayanan kepada tim
- Kepentingan dan pengembangan anggota tim
- Hubungan
- Kebebasan dan otonomi anggota
- Inisiatif anggota tim
- Karisma dan daya tarik
- Pengaruh dan kepercayaan diri
- Pemberdayaan tim
- Pembagian tanggung jawab
- Inklusivitas
- Visi jangka panjang

Selain unit analisis di atas, peneliti juga akan menjangkau data dari sumber data tentang persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi, tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, serta kombinasi gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus

mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Oleh karena itu, kondisi informan pun harus jelas sesuai dengan kebutuhan data agar dapat diakui kebenaran datanya.

Salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti; angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bentuk Instrumen Tes.
2. Bentuk Instrumen *Interview*.
3. Bentuk Instrumen Observasi.
4. Bentuk Instrumen Dokumentasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument *interview*

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

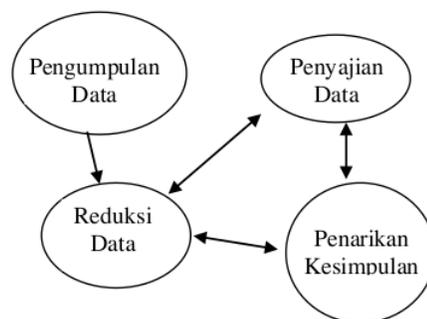
Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen (Lincoln & Guba, 1985), keberhasilan proses pengumpulan data ditentukan oleh kepiawaian seorang peneliti di lapangan. Sejalan dengan pandangan manusia sebagai instrumen ini; metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif merupakan perluasan dari kegiatan yang biasa dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari seperti membaca, melihat, mendengar, berbicara, dan

sebagainya. Dalam bahasa metodologis, kegiatan seperti ini disebut observasi (Bernard, 2017; Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, 2015) dan wawancara (Bernard, 2017). Kedua jenis metode ini merupakan kegiatan utama yang umumnya dilakukan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan wawancara untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah teknik yang dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan mendapatkan pemahaman dari ratusan bahkan ribuan halaman kalimat atau deskripsi perilaku yang terdapat dalam catatan lapangan (Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, 2015).

Siklus analisis data kualitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *interactive model* karya Miles dan Huberman (Miles et al., 2014), yang terdiri dari (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan.



Gambar 3.1 Miles dan Huberman

4

#### 1. Pengumpulan Data

Langkah pertama dalam proses analisis data adalah pengumpulan data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi yang dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek yaitu, deskripsi dan refleksi.

Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa

adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Sedangkan catatan refleksi merupakan catatan yang membuat kesan, komentar, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai.

Catatan lapangan dari observasi dibuat selengkap mungkin oleh peneliti. Penelitian ini, catatan lapangan dibuat penjelasan mengenai jumlah pegawai yang ada.

#### 2. Reduksi Data

Setelah pengumpulan data, langkah kedua proses analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat. Menggolongkan kedalam pola-pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus. Membuang bagian yang tidak diperlukan atau tidak relevan dengan penelitian sehingga pada akhirnya diperoleh data yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

#### 3. Penyajian Data

Setelah proses reduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga diperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar diperoleh pemahaman yang lebih tepat, selain cara itu bisa juga dengan mendiskusikannya.

Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati

dalam mengambil kesimpulan Mencari dan menemukan data-data yang diperoleh dari lapangan yang berada disekitarnya akan menguatkan kesimpulan yang akan diambil. Hal itu dilakukan agar data yang didapat dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang kokoh.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian, lokasi atau keadaan sebuah instansi merupakan deskripsi umum tentang bagaimana sebuah instansi berada, seperti letak geografis, lingkungan fisik, serta karakteristik sosial dan ekonominya. Informasi tentang keadaan sebuah instansi sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan komitmen seorang pegawai. Hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu faktor untuk mengetahui bagaimana para pegawai terhadap pekerjaan dan tugas kedinasan yang dipercayakan instansi yang berkecimpung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias**

Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Nias pada awalnya berada di Jln. Diponegoro No. 268 Gunungsitoli dengan nama Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kabupaten Nias. Namun pada tanggal 5 September 2014 Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kabupaten Nias dipindahkan di Wilayah Kecamatan Gido karena telah terbentuknya Kota Gunungsitoli yang berkedudukan di Gunungsitoli, sesuai dengan UUD Nomor 47 tahun 2008. Pemerintah memandang perlu untuk memindahkan Ibu Kota Kabupaten Nias dari wilayah Kota Gunungsitoli. Sehingga atas Pertimbangan ini, pada tanggal 19 Juli 2016 tentang pemindahan Ibu Kota Kabupaten Nias dari Kota Gunungsitoli ke wilayah Kecamatan Gido Kabupaten Nias Provinsi Sumatera Utara, pada waktu itu Kantor Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata di pimpin oleh Bapak Atobali Laoli S.Pd.

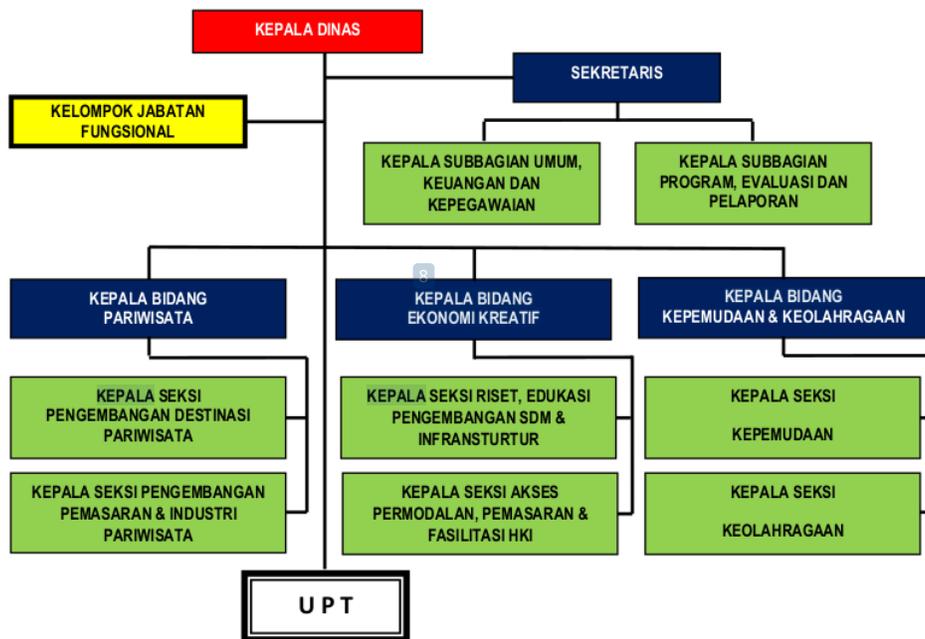
Pada tanggal 30 Desember 2016 nama Kantor Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Nias di ubah

menjadi Dinas Pariwisata Kabupaten Nias dengan Kepala Dinas Bapak Drs. Kharisman Halawa M.Si.

Sampai saat ini, Dinas Pariwisata Kabupaten Nias telah di ubah namanya menjadi Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Nias berada di Jln. Pancasila No. 27 Hiliweto-Gido, dengan Kepala Dinas Bapak. Fanolo Laoli S. Sos, sampai sekarang.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Berikut Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias:



Sumber Data: Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Nias

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga  
Kabupaten Nias

#### **4.1.3 Uraian Tugas Pokok Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias**

##### **1. Kepala Dinas**

Tugas pokok:

Melaksanakan urusan pemerintahan bidang pariwisata dan Ekonomi kreatif serta kepemudaan dan keolahragaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Nias.

##### **2. Sekretaris**

Rincian Tugas dan Fungsi:

- a. Menyelenggarakan penyusunan perencanaan program kerja, urusan umum, pengelolaan keuangan serta urusan kepegawaian;
- b. Mengoordinasikan pengelolaan administrasi umum, pengelolaan keuangan serta kepegawaian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Menyelenggarakan perencanaan kebutuhan internal dan kebutuhan administratif dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Mengoordinasikan perencanaan, pengelolaan dan pengurusan pertanggung jawaban keuangan dan administrasi kepegawaian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Mengoordinasikan penyelenggaraan seluruh kegiatan protokoler dan hubungan masyarakat yang berhubungan dengan tugas-tugas dinas;
- f. Melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan penyiapan administrasi kedinasan yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip, dokumentasi, inventaris dan barang milik daerah pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;

- g. Menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
- h. Mengoordinir, menganalisa dan memberikan solusi atas permasalahan atau kendala yang timbul dalam penyelenggaraan tugas-tugas administrasi perkantoran, keuangan, umum dan kepegawaian;
- i. Mengoordinasikan penyiapan bahan penyusunan **rencana strategis, rencana kerja, laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah, laporan keterangan pertanggung jawaban, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**;
- j. Mengoordinasikan bahan kerjasama, publikasi, dan hubungan masyarakat di **bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif serta Kepemudaan dan Keolahragaan**.
- k. Melaksanakan **evaluasi, pengawasan dan pelaporan kinerja**, atas pelaksanaan Program, kegiatan dan anggaran kepada Kepala Dinas;
- l. Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- m. Mengoordinasikan pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab dinas;
- n. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengumuman retribusi daerah yang mejadi kewenangan dinas;
- o. Melaksanakan **pembinaan dan pengawasan melekat serata menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**;
- p. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
- q. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atas terkait dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian

Rincian Tugas:

- a. Menyusun rencana kerja sub bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian;
- b. Melaksanakan pengolaan administrasi umum yang meliputi pengolaan naskah, pengagendaan, pendistribusian, serta penataan kearsipan surat menyurat;
- c. Melaksanakan pengolaan urusan kepegawaian yang meliputi penyiapan bahan dan penyusunan rencana mutasi, penerapan disiplin, cuti, pengembangan sumberdaya manusia, kesejahteraan, dan pensiunan pegawai;
- d. Melaksanakan pengolaan Urusan Badan Milik Daerah;
- e. Melaksanakan pengolaan urusan keuangan yang meliputi perbendaharaan, verifikasi, pembukuan dan pengajian;
- f. Menghimpun bahan dan menyusun Laporan Keuangan;
- g. Melakukan pemeliharaan arsip dan perpustakaan kantor;
- h. Melaksanakan urusan rumahtangga serta memelihara kebersihan, keamanan dan ketertiban kantor;
- i. Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor serta aset lainnya;
- j. Melaksanakan urusan keprotokolan, penyiapan rapat-rapat dan pendokumentasian kegiatan dinas;
- k. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- l. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- m. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

### 4. Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan

Rincian tugas :

1. Menyusun rencana kerja sub bagian program, evaluasi dan pelaporan;
2. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran;
3. Melaksanakan evaluasi, pengawasan dan pelaporan kinerja, program, kegiatan dan anggaran;
4. Menghimpun dan menyusun bahan rencana strategis, rencana kerja, laporan penyelenggaraan pemerintah daerah, laporan keterangan pertanggung jawaban, dan laporan kinerja instansi pemerintah;
5. Menyusun bahan kerja sama, komplikasi, dan hubungan masyarakat dibidang pariwisata;
6. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
7. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

## 5. Kepala Bidang Pariwisata

Fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis terkait perumusan, penetapan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengembangan destinasi wisata pemasaran, promosi, analisis data, industri Pariwisata, dibidang Pariwisata ;
- b. Pelaksanaan pemantauan dan pengembangan destinasi wisata, pemasaran, promosi, analisis data, industri pariwisata;
- c. Perumusan norma, standar operasional prosedur, dan kriteria di bidang pariwisata sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Pengelolaan data dan informasi di bidang pariwisata;

- e. Pelaksanaan penyusunan rencana penataan dan pengembangan destinasi wisata, pemasaran, promosi, analisis Data, industri pariwisata, di bidang Pariwisata;
- f. Pelaksanaan kajian dan pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran promosi, Analisis Data, Industri Pariwisata, di bidang Pariwisata;
- g. Pelaksanaan koordinasi, kerjasama dan sinergis antar instansi/lembaga dalam pelaksanaan kegiatan penataan dan Mengembangkan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri Pariwisata, Dibidang Pariwisata;
- h. Penyelenggaraan event dan agenda kepariwisataan;
- i. Penyelenggaraan pembinaan, pengembangan, peningkatan kompetensi dan kapasitas SDM dan kelembagaan kepariwisataan;
- j. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan tugas bidang pengembangan destinasi wisata, pemasaran, promosi, Analisi Data, industri Pariwisata, di bidang pariwisata;
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Rincian tugas:

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri Pariwisata, di bidang pariwisata;
- b. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kerja bidang pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri, Pariwisata, di bidang Pariwisata;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan pengembangan Destinasi Data, industri pariwisata, di bidang pariwisata;
- d. Melaksanakan kajian, analisa, riset dan penelitian terkait pengembangan Destinasi Wisata, pemasaran, promosi, Analisis Data, Industri pariwisata, di bidang pariwisata.

- e. Menyelenggarakan layanan data dan informasi, konsultasi serta penyeluruhan layanan kepariwisataan kepada masyarakat, pelaku usaha industri pariwisata dan pemangku kepentingan lainnya;
- f. Menyelenggarakan pembinaan desa Wisata, kelompok sadar Wisata;
- g. Menyelenggarakan event dan agenda Kepariwisata;
- h. Mengoordinasikan pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan destinasi wisata memfasilitasi penerapan sapta pesona;
- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional;
- j. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui sasaran kerja pegawai(SKP);
- k. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;
- l. Menyampaikan saran, pendapat, telaahan dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya;
- m. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya;

#### **6. Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata**

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan fungsi pelaksanaan tugas seksi pengembangan destinasi pariwisata;
- b. Menyusun dan mempersiapkan perumusan kebijakan fasilitasi di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan destinasi pariwisata;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi pengembangan destinasi pariwisata;
- e. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;

- f. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- g. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui sasaran kerja pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **7. Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata**

Tugas pokok:

Mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan pemasaran dan industri pariwisata;

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi pengembangan dan pemasaran dan industri pariwisata;
- b. Merencanakan dan menyusun perumusan kebijakan fasilitasi dibidang pengembangan pemasaran dan industri pariwisata;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan destinasi pariwisata;
- d. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang pengembangan destinasi pariwisata;
- e. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pengembangan destinasi pariwisata;
- f. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pemberdayaan olahraga dan dibidang pengembangan dan pemasaran dari industri Pariwisata;

- g. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang Pengembangan Pemasaran dan industri Pariwisata;
- h. Melaksanakan pemantauan analisi, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan pemasaran dan industri Pariwisata;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **8. Kepala Bidang Ekonomi Kreatif**

Tugas pokok :

- a. Melaksanakan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan riset, edukasi, pengembangan sumberdaya manusia, infrastruktur, aksespermodalan, pemasaran dan fasilitasi hak atas kekayaan intelektual di bidang ekonomi kreatif;
- b. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kerja bidang riset, edukasi, pengembangan sumberdaya manusia, infrastruktur, akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak atas kekayaan intelektual di bidang ekonomi kreatif;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan pengembangan Destinasi, Pemasaran, Promosi, Riset, dan Analisis data, Industri Pariwisata, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur, Akses permodalan, fasilitasi HKI dan Hubungan Antara Lembaga di bidang Pariwisata dan Ekonemi Kreatif;
- d. Melaksanakan kajian, analisa, riset, dan penelitian terkait Destinasi, pemasaran, promosi, Riset dan Analisis Data, Industri Pariwisata, pengembangan Sumber Daya Manusia dan

- Infrastruktur, Akses Permodalan, fasilitasi HKI dan Hubungan Antara Lembaga di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
- e. Menyelenggarakan layanan data dan informasi, konsultasi serta penyuluhan layanan kepariwisataan kepada masyarakat, pelaku usaha industri pariwisata dan pemangku kepentingan lainnya;
  - f. Menyelenggarakan pembinaan desa Wisata, kelompok dasar wisata dan pelaku Ekonomi Kreatif;
  - g. Menyelenggarakan event dan agenda kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif;
  - h. Mengoordinasikan pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan destinasi Wisata serta memfasilitasi penerapan Sapta Pesona;
  - i. Melaksanakan monitoring, Evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan kegiatan pengembangan Destinasi, Pemasaran, Promosi, Riset dan Analisis Data, Industri Pariwisata, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur, Akses permodalan, Fasilitasi HKI dan Hubungan Antara Lembaga di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
  - j. Mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi kegiatan jabatan fungsional;
  - k. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
  - l. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas melalui sekretaris dinas;
  - m. Menyampaikan saran, pendapat, telaahan dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya;
  - n. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya;

## 9. Kepala Seksi Riset, Edukasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Infranstruktur

### Rincian Tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas dan seksi riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- b. Menyusun dan mempersiapkan perumusan kebijakan fasilitasi di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan Lembaga profesi riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- e. Merencanakan dan menyusun kebijakan Infranstruktur dan kemitraan di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- f. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur ;
- g. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang riset, edukasi, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang riset, edukasi, sumber daya manusia dan infrastruktur;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **10. Kepala Seksi Akses Permodalan, Pemasaran dan Fasilitasi Hak Kekayaan Intelektual**

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- b. Merencanakan dan menyusun perumusan kebijakan fasilitasi di bidang pemberdayaan olahraga dan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi kekayaan intelektual;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- e. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, kriteria di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- f. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- g. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitraan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisi, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan, kebijakan di bidang akses permodalan, pemasaran dan fasilitasi hak kekayaan intelektual;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui sasaran kerja pegawai (SKP);
- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;

## **11. Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan**

Rincian dan tugas:

- a. Melaksanakan perumusan program dan kegiatan di bidang kepemudaan dan keolahragaan;
- b. Melaksanakan kerumusan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur kemitraan olahraga;
- c. Menyusun rencana kegiatan olahraga prestasi, olahraga rekreasi, dan olahraga pendidikan;
- d. Melaksanakan fasilitasi pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengkaderan, festival, lomba serta kompetisi olahraga;
- e. Menyusun norma, standar operasional prosedur dan kriteria di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan kemitraan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- f. Melaksanakan pendidikan dan pembinaan serta olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- g. Mengoordinasikan dan mensinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan kemitraan dan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan kemitraan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- i. Mengevaluasi dan memverifikasi pelaporan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda, infrastruktur dan

- kemitraan pemuda serta pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- j. Melaksanakan kerja sama dengan instansi atau lembaga lainnya untuk pengembangan dan pemajuan kepemudaan dan keolahragaan;
  - k. Mengoordinasikan pelaksanaan dan evaluasi kegiatan jabatan fungsional;
  - l. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada kepala dinas melalui sekretaris Dinas;
  - m. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta nilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
  - n. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
  - o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

## **12. Kepala Seksi Kepemudaan**

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi pemerdayaan dan pengembangan pemuda;
- b. Menyusun dan mempersiapkan perumusan kebijakan fasilitasi di bidang pemerdayaan dan pengembangan pemuda;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemerdayaan dan pengembangan pemuda;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi kepemudaan ;
- e. Merencanakan dan menyusun kebijakan infranstruktur dan kemitraan di bidang ke pemudaan;
- f. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriterial di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda;
- g. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan superfisi di bidang pemerdayaan dan pengembangan pemuda;

- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan dan pengembangan pemuda;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

### 13. Kepala Seksi Keolahragaan

Rincian tugas:

- a. Merencanakan dan menyusun pelaksanaan tugas seksi keolahragaan;
- b. Merencanakan dan menyusun perumusan kebijakan fasilitas bidang pembudayaan olahraga dan dibidang peningkatan prestasi olahraga;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembudayaan olahraga dan di bidang peningkatan prestasi olahraga;
- d. Melaksanakan koordinasi dengan lembaga profesi keolahragaan;
- e. Merencanakan dan menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pembudayaan olahraga dan dibidang peningkatan prestasi olahraga;
- f. Mempersiapkan pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang pembudayaan olahraga dan dibidang peningkatan olahraga;
- g. Merencanakan dan menyusun kebijakan infrastruktur dan kemitranan di bidang olahraga;
- h. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dibidang pembudayaan, olahraga dan dibidang peningkatan prestasi olahraga;
- i. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);

- j. Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya

#### 4.1.4 Data Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Tabel 4.1  
Daftar Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

No	Nama	Pangkat/ Gol. Ruang	Jabatan
1	Fanolo Laoli, S.Sos Nip. 19740120 199803 1 003	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Dinas
2	Faozanolo Zai, S.Pd Nip. 19670430 198909 1 002	Pembina (IV/a)	Sekretaris
3	Nuzlan Musfi, S.T.,M.T Nip. 19681207 200112 1 001	Pembina Tingkat I (IV/b)	Kepala Bidang Pariwisata
4	Liana Maharani Laoly, S.S.T.P.,M.Si Nip. 19871028 200602 2 001	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Ekonomi Kreatif
5	Bezaro Laoli, S.E Nip. 19821202 200903 1 006	Penata Tingkat. I (III/d)	Kepala Bidang Kepemudaan dan Keolahragaan
6	Arsyam Mendrofa, ST Nip. 19790726 201001 1 010	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata
7	Sadarila Harefa, S.Kom Nip. 19850727 201001 2 058	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian
8	Henry Kristianto Daeli, S.E Nip. 19880814 201101 1 002	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Seksi Akses Permodalan, Pemasaran dan Fasilitasi HKI
9	Yanuar Harefa, A.Md Nip. 19680120 200212 1 002	Penata Tingkat I (III/d)	Kepala Seksi Riset, Edukasi, Pengembangan SDM dan Infrastruktur
10	Felix Realita Notatema Ndraha, S.pd Nip. 19821226 201503 1 001	Penata (III/c)	Kepala Seksi Keolahragaan
11	Hadirat Zendrato, S.E Nip. 19820602 200903 1 003	Penata (III/c)	Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan
12	Devid Kristiawan Zebua, A.Md Nip. 19820802 201101 1 003	Penata (III/c)	Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata
13	Drs. Ingati Hura Nip. 19671011 199402 1 001	Pembina Utama Muda (IV/c)	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
14	Asfihan Caniago, A.Md Nip. 19720525 199503 1 002	Penata Tingkat. I (III/d)	Verifikator Keuangan
15	Dharma Yanti Larosa, S.E Nip. 19750726 199602 2 002	Penata Tingkat I (III/d)	Penata Keuangan
16	Firman Tanjung, S.E Nip. 19780402 199803 1 001	Penata (III/c)	Penyusun Rencana Promosi
17	Antonius Relawan Zebua, A.Md Nip. 19750924 200903 1 003	Penata Muda Tk. I (III/b)	Bendahara
18	Krisnawati Zebua, S.E Nip. 19790216 199903 2 002	Penata (III/c)	Analisis Keolahragaan
19	Viktor Elvianus Hura, S.E	Penata Muda Tk. I	Analisis Kepemudaan

	Nip. 19830731 200903 1 004	(III/b)	
20	Martini Harefa, A.Md Nip. 19770329 201001 2 008	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengelola Promosi dan Informasi Wisata
21	Ridman Berkat Zega Nip. 19760225 200112 1 004	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana
22	Sri Harlanti Harefa, S.E Nip. 19830927 201101 2 001	Penata Muda Tk. I (III/b)	Analisis Pemasaran dan Kerjasama
23	Yohanes Waruwu Nip. 19811205 200701 1 002	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Keuangan
24	Desniar Lase Nip. 19841221 201001 2 034	Pengatur Tk. I (II/d)	Pengadministrasi Perencanaan dan Program

Sumber data: Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

Para pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias terpilih sesuai SK Bupati Nias oleh masing-masing pegawai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kemampuan para pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja dan komitmen dalam bekerja.

#### 4.1.5 Data Informan

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, informan adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data yang relevan terkait dengan topik penelitian. Informan adalah sumber utama informasi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Informan pada penelitian ini terdiri dari keterwakilan dari pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, yaitu sebagai berikut:

8 Tabel 4.2  
Data Informan Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Bezaro Laoli, S.E	Lk	Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan
2	Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd	Lk	Kepala Seksi Keolahragaan
3	Devid Kristiawan Zebua, A.Md	Lk	Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata
4	Arsyam Mendrofa, S.T	Lk	Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata

5	Dharma Yanti Larosa, S.E	Pr	Penata Keuangan
6	Krisnawati Zebua, S.E	Pr	Analisis Keolahragaan
7	Viktor Elvianus Hura, S.E	Lk	Analisis Kepemudaan

*Sumber Data: Diolah oleh peneliti 2023*

#### 4.1.6 Hasil Penelitian dan Analisis Data

Deskripsi penelitian sangat berguna untuk memaparkan semua data dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan permohonan izin melaksanakan penelitian di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nias, bahwa penelitian dilaksanakan dari tanggal 04 Oktober 2023. Peneliti telah berupaya dan memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini.

Penelitian ini tercapai dengan adanya lokasi yang dipilih oleh peneliti beserta orang-orang yang berkecimpung di dalamnya. Sebagai informan yang memberikan data dan informasi tentang bagaimana komitmen kerja para pegawai sesuai data yang akurat.

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada informan sebanyak 7 orang. Pertanyaan yang diajukan kepada seluruh informan terjawab dan diolah peneliti agar dapat menjadi sebuah informasi yang akurat.

Dari jawaban seluruh informan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, maka terdapat jawaban yang sama dari informan atas pertanyaan yang sama dan terdapat juga jawaban atau pendapat yang berbeda atas pertanyaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

1. **Bagaimana Gaya kepemimpinan yang dipraktikkan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Kamis, 05/10/2023), tentang gaya kepemimpinan yang dipraktikkan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, beliau sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya dan pengamatan saya selama dipimpin oleh Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, beliau memiliki gaya kepemimpinan yang kharismatik, memimpin dengan persuasive, dimana beliau memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan ketika menyelesaikan masalah, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan, juga memiliki gaya partisipatif, dimana pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan secara aktif.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan tentang gaya kepemimpinan yang dipraktikkan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias (Kamis, 05/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Dari pertanyaan ini, menurut saya bahwa gaya kepemimpinan kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias yang saya tahu selama ini, dimana beliau memiliki gaya motivatif yaitu menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik dan gaya inovatif yaitu selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang kerja.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata (Kamis, 05/10/2023), tentang gaya kepemimpinan yang dipraktikkan di Dinas Pariwisata, Pemuda,

dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Ya, sepengetahuan saya, beliau memiliki gaya kepemimpinan yang boleh diterapkan di kantor, dimana beliau memiliki gaya partisipatif yaitu memimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif, baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi, juga memiliki gaya iniatif yaitu selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.”*

<sup>13</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dalam memimpin kantor dapat bervariasi. gaya kepemimpinan ini mencakup cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, mengambil keputusan, menginspirasi tim, dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan, dan pilihan gaya yang tepat tergantung pada situasi, budaya organisasi, dan karakteristik anggota tim. Sebagian besar pemimpin mengadopsi campuran berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan spesifik saat itu. Penting untuk menjadi pemimpin yang fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja agar dapat memimpin secara efektif. Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias memiliki beberapa gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diteladani, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan instansi ini diketahui dari sikap dan tindakannya dalam memimpin dan mengarahkan seluruh pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam melaksanakan pengelolaan administrasi.

2. **Bagaimana persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Kamis, 05/10/2023), tentang persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi, beliau sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya sebagai pegawai merasa puas dengan gaya kepemimpinan dalam kantor selama ini, saya pribadi cenderung memiliki persepsi positif terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan tentang persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi (Kamis, 05/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Saya berpendapat sebagai pegawai cenderung memiliki persepsi positif terhadap pemimpin saya yang komunikatif dan transparan. Pemimpin yang mampu menjelaskan tujuan, harapan, dan perubahan organisasi secara jelas dan terbuka akan lebih dihormati oleh anggota tim.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata (Kamis, 05/10/2023), tentang persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya sebagai pegawai yang dibawah oleh pimpinan saya selama ini bahwa Kepala Dinas memberikan dukungan dan pengakuan kepada kami sebagai bawahannya, sehingga saya cenderung memiliki persepsi positif. Danya pengakuan atas pencapaian, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan dukungan dalam mengatasi hambatan akan meningkatkan persepsi pegawai terhadap pemimpin.”*

13

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa persepsi pegawai

terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi dapat sangat bervariasi. Persepsi ini dipengaruhi oleh pengalaman, pandangan pribadi, harapan, dan nilai-nilai individu. Persepsi pegawai dapat berbeda-beda antar individu, dan organisasi dapat mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan. Pemimpin berusaha untuk memahami pandangan dan kebutuhan pegawai serta berupaya untuk memperbaiki hubungan dan membangun kepercayaan dalam organisasi. Terlibatnya pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik juga dapat membantu memperbaiki persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan dalam organisasi.

3. **Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Kamis, 05/10/2023), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, beliau sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut pendapat saya sebagai pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah faktor kepemimpinan yang aktif yaitu kepemimpinan yang memotivasi, memberikan dukungan, dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi kami sebagai pegawai atau bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam kantor.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias (Kamis, 05/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut pendapat saya sebagai pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah pemberian pengakuan dan penghargaan yaitu pengakuan atas pencapaian dan prestasi kepada pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan yang saya maksud seperti bonus, sertifikat penghargaan, atau pujian, dapat menjadi insentif bagi pegawai.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata (Kamis, 05/10/2023), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya sebagai pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kebijakan dan insentif kompensasi yaitu kebijakan gaji yang adil, bonus, dan insentif kompensasi lainnya dapat mempengaruhi motivasi pegawai, terutama jika kami sebagai bawahan merasa bahwa upaya ekstra yang kami lakukan akan dihargai secara layak.”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun faktor-faktor eksternal yang ada di lingkungan kerja. Faktor-faktor motivasi dapat bervariasi dari individu ke individu, dan setiap pegawai memiliki kebutuhan dan motivasi yang unik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali perbedaan ini dan mencoba memenuhi kebutuhan motivasi pegawai secara individu sebanyak mungkin.

**4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Arsyam Mendrofa, S.T selaku Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata (Kamis, 05/10/2023), tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, beliau sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja kami sebagai pegawai karena pemimpin kami mendengarkan dan memahami kebutuhan, masalah, dan aspirasi pegawai, cenderung menciptakan lingkungan yang lebih mendukung. Hal ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja kami sebagai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Dharma Yanti Larosa, S.E selaku Penata Keuangan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai (Kamis, 05/10/2023), sebagai informan 5 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut saya, gaya kepemimpinan ketika pemimpin memberikan tujuan yang jelas maka kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja, yaitu dimana pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan yang jelas dan memberikan arah yang jelas kepada pegawai membantu para pegawai memahami relevansi pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Krisnawati Zebua, S.E selaku Analisis Keolahragaan (Kamis, 05/10/2023), tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sebagai informan 6 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya, gaya kepemimpinan ketika mendorong partisipasi dan keterlibatan maka kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja, yaitu pemimpin yang mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberi mereka rasa memiliki dalam perubahan atau kebijakan organisasi cenderung meningkatkan motivasi. Hal ini memberikan*

*pegawai rasa memiliki dan kontrol atas pekerjaan mereka.”*

13

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai, sementara gaya kepemimpinan yang buruk atau tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat mengurangi motivasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberian dukungan, komunikasi yang efektif, pengembangan individu, dan pemahaman terhadap kebutuhan pegawai akan cenderung meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang mendukung, atau tidak memperhatikan kebutuhan pegawai dapat mengurangi motivasi dan menciptakan ketidakpuasan kerja.

##### **5. Bagaimana peran komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Arsyam Mendrofa, S.T selaku Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata (Kamis, 05/10/2023), tentang peran komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja, beliau sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya ketika menyampaikan tujuan dan harapan dengan jelas dengan komunikasi yang baik memungkinkan pimpinan untuk menyampaikan tujuan dan harapan kantor secara jelas kepada pegawai. Ketika pegawai memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka, mereka lebih mungkin termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Dharma Yanti Larosa, S.E selaku Penata Keuangan tentang peran komunikasi antara pimpinan dan

pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja (Kamis, 05/10/2023), sebagai informan 5 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut saya dalam hal komunikasi yang bersifat mendorong partisipasi dan keterlibatan pegawai dimana pimpinan yang mendengarkan pendapat, ide, dan masukan dari pegawai dan memfasilitasi partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa memiliki yang kuat. Pegawai yang merasa memiliki peran dalam merancang solusi atau kebijakan akan lebih termotivasi.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Krisnawati Zebua, S.E selaku Analisis Keolahragaan (Kamis, 05/10/2023), tentang peran komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja, sebagai informan 6 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya juga tentang komunikasi perlu membangun hubungan yang kuat, dimana komunikasi yang baik membantu membangun hubungan yang kuat antara pimpinan dan pegawai. Hubungan yang positif dan saling percaya dapat menjadi faktor motivasi yang kuat, karena pegawai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk seseorang yang mereka hormati dan percayai.”*

<sup>13</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa peran komunikasi antara pimpinan dan pegawai sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, membangun kepercayaan, memfasilitasi pengertian tujuan, dan memungkinkan umpan balik yang konstruktif. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, inklusif, dan terlibat. Ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena mereka merasa dihargai, terlibat, dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan demikian, peran komunikasi dalam meningkatkan

motivasi kerja sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

**6. Bagaimana perbedaan motivasi kerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Arsyam Mendrofa, S.T selaku Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata (Kamis, 05/10/2023), tentang perbedaan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, beliau sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, dimana ada beberapa pegawai yang memiliki tujuan pribadi yang kuat, seperti pengembangan karir, pencapaian finansial, atau menciptakan dampak positif dalam pekerjaan mereka. Para pegawai dengan tujuan yang berbeda mungkin membutuhkan jenis motivasi yang berbeda.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Dharma Yanti Larosa, S.E selaku Penata Keuangan tentang perbedaan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias (Kamis, 05/10/2023), sebagai informan 5 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut saya tingkat kepuasan kerja yang dicapai saat ini merupakan perbedaan motivasi dalam bekerja, dimana tingkat kepuasan kerja saat ini juga memainkan peran dalam motivasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih termotivasi untuk tetap bekerja keras, sementara pegawai yang tidak puas mungkin mencari motivasi dari luar pekerjaan.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Krisnawati Zebua, S.E selaku Analisis Keolahragaan (Kamis, 05/10/2023), tentang perbedaan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, sebagai informan 6 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa kepercayaan kepada pimpinan merupakan perbedaan motivasi dalam bekerja, dimana*

*tingkat kepercayaan terhadap pimpinan juga memainkan peran penting dalam motivasi. Pegawai yang memiliki kepercayaan yang tinggi kepada pimpinan akan memungkinkan lebih termotivasi untuk bekerja keras.”*

13

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Perbedaan motivasi kerja pegawai dapat sangat bervariasi, karena setiap individu memiliki kebutuhan, nilai-nilai, aspirasi, dan preferensi yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ini memengaruhi tingkat motivasi kerja dan cara pegawai merespon lingkungan kerja. Penting bagi pemimpin dan manajemen sumber daya manusia untuk mengakui perbedaan motivasi kerja ini dan berusaha untuk memahami kebutuhan individu pegawai secara lebih mendalam. Dengan memahami perbedaan motivasi ini, organisasi dapat menciptakan strategi motivasi yang lebih efektif dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

**7. Tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Jumat, 06/10/2023), tentang tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, beliau sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa organisasi manapun pasti menghadapi tantangan seperti perbedaan kebutuhan dan keinginan yang berbeda dimana setiap pegawai memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang efektif bagi satu pegawai mungkin tidak cocok untuk yang lain. Tantangan terbesar adalah mencoba memenuhi beragam preferensi ini untuk memotivasi semua anggota tim.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kepala

Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata tentang tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (Jumat, 06/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut saya juga bahwa kekurangan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan menjadi tantangan dalam menjalankan tugas dimana tidak semua pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk menerapkan dengan sukses gaya kepemimpinan tertentu. Pemimpin yang tidak terlatih atau tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang gaya kepemimpinan yang mereka coba menerapkan dapat menghadapi kesulitan dalam memotivasi pegawai.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Viktor Elvianus Hura, S.E selaku Analisis Kepemudaan (Jumat, 06/10/2023), tentang tantangan atau hambatan apa yang dihadapi ketika menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya jika terdapat beberapa pegawai yang memberikan perlawanan dan pemberontakan atas kebijakan pemimpin merupakan salah satu tantangan besar dalam melaksanakan tugas dimana beberapa pegawai ada saja yang merasa tidak nyaman atau menolak menerima gaya kepemimpinan tertentu. Ini dapat menghambat upaya pemimpin dalam menerapkan gaya yang diyakini akan meningkatkan motivasi.”*

<sup>13</sup> Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat melibatkan beberapa tantangan atau hambatan untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, pemimpin perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang kebutuhan individu pegawai, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Selain itu, mendengarkan umpan balik dan melibatkan pegawai

dalam proses pengambilan keputusan juga dapat membantu mengatasi hambatan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan peningkatan motivasi kerja.

**8. Bagaimana keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Jumat, 06/10/2023), tentang keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, beliau sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya, keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai melalui pengenalan terhadap tujuan bersama dimana gaya kepemimpinan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi membantu dalam menegaskan tujuan bersama. Ketika pegawai merasa bahwa pemimpin mereka memahami dan mendukung nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi, para pegawai lebih cenderung merasa terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata tentang keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Jumat, 06/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut pendapat saya, keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai dapat tercipta dengan adanya peningkatan kepercayaan dan keadilan dimana ketika kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi sejalan, hal ini membantu membangun kepercayaan di antara pegawai. Pegawai merasa bahwa keputusan dan tindakan pemimpin lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi. Kepercayaan ini dapat meningkatkan motivasi karena pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Viktor Elvianus Hura, S.E selaku Analisis Kepemudaan (Jumat, 06/10/2023), tentang keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya juga bahwa ketika pegawai merasa bahwa pemimpin dapat mewakili nilai-nilai yang penting bagi organisasi, maka para pegawai lebih cenderung mengidentifikasi diri dengan organisasi tersebut. Hal ini dapat menghasilkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk berkontribusi secara positif.”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja pegawai. Namun, perlu dicatat bahwa keselarasan ini bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. Faktor-faktor lain seperti kompensasi, pengakuan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja juga dapat berperan. Namun, keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi tetap menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

#### **9. Bagaimana gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Jumat, 06/10/2023), tentang gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan, beliau sebagai informan I mengatakan bahwa:

*“Ya, menurut saya bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional lebih efektif dimana pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi para pegawai dengan visi yang jelas dan tujuan yang kuat. Pemimpin*

*dapat mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif, berinovasi, dan mencapai prestasi yang tinggi. Gaya ini sering melibatkan komunikasi yang kuat, mendengarkan, dan memberikan umpan balik yang positif.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Devid Kristiawan Zebua, A.Md selaku Kepala Seksi Pengembangan Pemasaran dan Industri Pariwisata tentang gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan (Jumat, 06/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut pendapat saya bahwa ketika seorang pemimpin mendengarkan pegawai dengan cermat, memberikan perhatian kepada kebutuhan para pegawai, dan merespons masalah atau masukan dengan serius, hal ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi pegawai. Para pegawai akan merasa bahwa pemimpin peduli sehingga para pegawai akan lebih termotivasi untuk berkinerja baik.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Viktor Elvianus Hura, S.E selaku Analisis Kepemudaan (Jumat, 06/10/2023), tentang gaya kepemimpinan bisa lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya juga bahwa kepemimpinan yang adil merupakan salah sat strategi yang efektif digunakan dimana pemimpin yang adil dalam memperlakukan pegawai, baik dalam hal kompensasi, penilaian kinerja, maupun kesempatan karir, dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai. Ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.”*

13

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa untuk menjadi lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan, seorang pemimpin dapat mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan dan strategi. Penting untuk diingat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi, dan pemimpin

yang efektif seringkali menggabungkan berbagai elemen dari gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mencapai hasil yang terbaik. Selain itu, mendengarkan dan memahami kebutuhan individu pegawai adalah kunci untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi kerja.

**10. Strategi apa yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?**

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bezaro Laoli, S.E selaku Kepala Bidang Kepemudaan & Keolahragaan (Jumat, 06/10/2023), tentang strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, beliau sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan komunikasi yang efektif yaitu menjelaskan alasan dibalik perubahan dengan jelas dan transparan. memastikan para pegawai memahami tujuan dan manfaat dari perubahan ini, Melibatkan pegawai dalam dialog terbuka. mendengarkan masukan dan kekhawatiran para pegawai, dan mengikutsertakan mereka dalam proses pengambilan keputusan sebanyak mungkin.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga mewawancarai Felix Realita Notatema Ndraha, S.Pd selaku Kepala Seksi Keolahragaan tentang strategi apa yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai (Jumat, 06/10/2023), sebagai informan 2 beliau mengatakan bahwa:

*“Menurut saya bahwa strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan komunikasi yang efektif yaitu memprogramkan pelatihan yang diperlukan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan baru dan nilai-nilai organisasi yang diadopsi. memastikan pegawai merasa siap dan mendapatkan dukungan yang cukup untuk menghadapi perubahan.”*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Krisnawati Zebua, S.E selaku Analisis Keolahragaan (Jumat, 06/10/2023), tentang strategi apa yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebagai informan 3 beliau mengemukakan bahwa:

*“Menurut saya juga bahwa strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah memberikan dukungan emosional bagi pegawai yang mungkin merasa cemas atau takut terhadap perubahan. mempertimbangkan untuk menyediakan sumber daya seperti konseling atau program kesejahteraan.”*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa mengatasi resistensi terhadap perubahan ketika memperkenalkan gaya kepemimpinan baru untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat menjadi tantangan, tetapi ada beberapa strategi yang dapat membantu memitigasi resistensi dan memastikan perubahan berjalan lancar. Perubahan dalam gaya kepemimpinan memerlukan kesabaran dan ketekunan, serta komunikasi yang kuat dan penerapan strategi yang bijaksana. Dengan pendekatan yang tepat, resistensi terhadap perubahan dapat diatasi, dan motivasi kerja pegawai dapat meningkat saat gaya kepemimpinan baru dan nilai-nilai organisasi terintegrasi dengan baik.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Gaya Kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias

#### a. Kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias telah berhasil mengimplementasikan kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif. Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan mencakup elemen kharisma, partisipasi, motivasi, dan inovasi. Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang diungkapkan oleh Bass dalam Zehndorfer (2020), yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong inovasi di antara anggota tim. Kehadiran aspek kharisma dalam gaya kepemimpinan, yang sesuai dengan teori Burns (dalam Jati, 2020) tentang kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa pemimpin mampu mempengaruhi dan menginspirasi anggota tim melalui daya tarik pribadi dan visi. Kharisma sebagai elemen penting dalam kepemimpinan efektif telah didukung oleh berbagai penelitian, termasuk Avolio, Bass, dan Jung (dalam Jati, 2020), yang menemukan bahwa kharisma pemimpin berkorelasi positif dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai

Di sisi lain, partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan mencerminkan prinsip-prinsip gaya kepemimpinan demokratis yang dijelaskan oleh Lewin, Lippitt, dan White (dalam Sudira et al., 2022), di mana keterlibatan tim dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Pendekatan ini juga mendukung penelitian Goleman (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas pegawai.

Motivasi sebagai komponen penting dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas juga mencerminkan prinsip-prinsip teori X dan Y McGregor (dalam Robbins & Judge, 2018, p. 205). Dalam teori ini, motivasi dianggap sebagai kunci utama dalam menghasilkan komitmen dan kinerja yang tinggi dari pegawai. Pendekatan ini sesuai dengan penelitian Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2023, p. 205) tentang teori dua faktor, yang menemukan bahwa faktor motivasional memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penekanan pada inovasi dalam gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam konteks Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, di mana kreativitas dan inovasi merupakan elemen kunci untuk sukses. Menurut Amabile & Pratt (2016), mendukung inovasi di tempat kerja dapat mendorong kinerja kreatif pegawai, yang penting dalam bidang yang dinamis dan terus berkembang seperti pariwisata dan olahraga.

b. Gaya Kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya <sup>15</sup>kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias mengadopsi pendekatan yang holistik dan pegawai-sentris. Aspek kunci dari pendekatan ini termasuk komunikasi yang efektif, dukungan yang konsisten, dan partisipasi aktif pegawai. Pendekatan ini mencerminkan beberapa teori kepemimpinan dan manajemen yang telah mapan.

Pertama, pentingnya komunikasi efektif dalam kepemimpinan dan manajemen telah diakui luas dalam literatur kepemimpinan. Menurut Yukl (2013), komunikasi yang efektif oleh pemimpin membantu dalam menyampaikan visi, menetapkan tujuan, dan memfasilitasi perubahan. Ini sesuai dengan konsep dalam teori kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh Bass dan

Avolio (1994), di mana komunikasi adalah alat utama untuk memotivasi dan menginspirasi pegawai.

Kedua, dukungan konsisten kepada pegawai yang diidentifikasi dalam temuan ini menggambarkan unsur penting dari teori dukungan organisasi (Eisenberger et al., 1986). Teori ini menekankan bahwa persepsi pegawai tentang dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Ketiga, partisipasi pegawai merupakan komponen kunci dari gaya kepemimpinan demokratis, seperti yang dijelaskan oleh Lewin, Lippitt, dan White (1939). Keterlibatan aktif pegawai dalam pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja.

Pendekatan kepemimpinan yang holistik dan pegawai-sentris di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias tidak hanya meningkatkan kinerja individual tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Locke dan Latham (2002), yang menunjukkan bahwa penetapan tujuan dan partisipasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja positif.

c. Keselarasan Gaya Kepemimpinan dan Nilai-nilai Organisasi

Temuan penelitian ini menyoroti peran kritis keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Keselarasan ini menciptakan lingkungan kerja yang konstruktif, di mana pegawai merasa menjadi bagian integral dari organisasi, merasa usaha mereka diakui dan dihargai, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dan kesuksesan organisasi.

Keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja

yang positif. Schein (2010) menekankan bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam menciptakan dan memelihara budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi menunjukkan konsistensi dan integritas yang meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pemimpin dan organisasi.

Keterlibatan dan motivasi pegawai meningkat ketika mereka merasa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Menurut teori keterlibatan kerja Kahn (1990), pegawai lebih cenderung menunjukkan keterlibatan tinggi ketika mereka menemukan resonansi antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi. Ini menunjukkan bahwa keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi membantu pegawai merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Hubungan positif antara keselarasan gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi dengan kinerja pegawai dijelaskan oleh Wright dan Pandey (2010), yang menemukan bahwa keterlibatan dan motivasi pegawai yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Lingkungan kerja di mana pegawai merasa dihargai dan bagian dari tujuan yang lebih besar mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

#### **4.2.2 Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi**

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan dua arah antara pimpinan dan pegawai merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang motivatif di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias. Komunikasi yang jelas tentang tujuan dan harapan, partisipasi aktif pegawai, serta pembangunan hubungan berdasarkan kepercayaan, semuanya berkontribusi tidak hanya pada peningkatan motivasi dan keterlibatan pegawai tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yukl (2013), komunikasi yang efektif dalam kepemimpinan melibatkan penyampaian visi, tujuan, dan harapan yang jelas kepada pegawai. Ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994), di mana komunikasi yang efektif membantu dalam memotivasi pegawai untuk mengarahkan upaya mereka menuju tujuan bersama. Komunikasi yang jelas dan transparan membantu pegawai memahami peran mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, seperti yang dijelaskan oleh Lewin, Lippitt, dan White (1939), menunjukkan praktik kepemimpinan demokratis yang meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai. Partisipasi ini dikaitkan dengan teori keputusan partisipatif Vroom dan Yetton (1973), yang menekankan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kualitas keputusan dan keterlibatan pegawai.

Pembangunan hubungan berdasarkan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai adalah penting, seperti yang dijelaskan dalam teori dukungan organisasi Eisenberger et al. (1986). Kepercayaan dan hubungan interpersonal yang kuat antara pimpinan dan pegawai meningkatkan keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Pendekatan komunikatif dan berbasis kepercayaan ini berdampak positif pada motivasi pegawai. Menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktor, faktor motivasional seperti pengakuan dan tanggung jawab memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.3 Tantangan Kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias**

Temuan penelitian ini menyoroti tantangan signifikan yang dihadapi oleh pemimpin di organisasi seperti Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dalam memenuhi kebutuhan beragam pegawai, mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif,

dan mengelola perlawanan dari pegawai. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan, dan keterampilan komunikasi dan negosiasi yang kuat.

**Memenuhi Kebutuhan Beragam Pegawai: Diversitas di tempat kerja** menuntut pemimpin untuk memiliki pemahaman yang baik tentang kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda dari pegawai mereka. Menurut Northouse (2018), kepemimpinan efektif melibatkan kemampuan untuk mengenali dan menghargai perbedaan individual dan menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pendekatan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan situasional, seperti yang dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (1969), di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan kematangan dan kebutuhan pegawai.

**Mengembangkan Keterampilan Kepemimpinan yang Efektif:** Pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan adalah kunci untuk menavigasi tantangan organisasional yang kompleks. Menurut Avolio dan Gardner (2005), pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan melibatkan refleksi diri, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi dengan perubahan lingkungan. Pelatihan dan pendidikan kepemimpinan terus-menerus diperlukan untuk memperkuat kemampuan pemimpin dalam mengelola tim dan organisasi secara efektif.

**Mengelola Perlawanan dari Pegawai:** Mengelola perlawanan dari pegawai membutuhkan keterampilan komunikasi dan negosiasi yang efektif. Kotter dan Schlesinger (1979) menyarankan pendekatan-pendekatan seperti pendidikan dan komunikasi, partisipasi dan keterlibatan, dukungan dan fasilitasi, serta negosiasi dan kesepakatan untuk mengatasi perlawanan. Pemimpin perlu terampil dalam mengkomunikasikan perubahan dan mendengarkan kekhawatiran

pegawai untuk mengurangi perlawanan dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan.

#### **4.2.4 Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai**

Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias sangat bergantung pada beberapa aspek kunci kepemimpinan. Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi melalui visi yang jelas, merespons kebutuhan pegawai, serta memastikan keadilan dalam perlakuan, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Menginspirasi dan Memotivasi melalui Visi dan Tujuan yang Jelas: Kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi dan tujuan yang jelas sangat penting dalam memotivasi pegawai. Menurut Bass dan Avolio (1994), gaya kepemimpinan transformasional yang mengutamakan visi ini mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Visi yang jelas membantu pegawai memahami arah dan tujuan organisasi, sehingga mereka dapat menyesuaikan usaha mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Mendengarkan dan Merespons Kebutuhan Pegawai: Aspek penting lain dari kepemimpinan efektif adalah kemampuan pemimpin untuk mendengarkan dan merespons kebutuhan pegawai. Menurut teori dukungan organisasi Eisenberger et al. (1986), ketika pegawai merasa didukung dan kebutuhan mereka diakui oleh pimpinan, hal ini meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan. Mendengarkan pegawai juga membantu pemimpin mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mungkin menghambat motivasi dan kinerja.

Keadilan dalam Perlakuan terhadap Semua Pegawai: Keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap semua pegawai adalah esensial untuk memotivasi dan mempertahankan pegawai. Menurut teori ekuitas Adams (1965), pegawai lebih termotivasi ketika mereka merasa diperlakukan dengan adil. Pemimpin yang adil dalam hal kompensasi, pengakuan, dan kesempatan membantu menciptakan lingkungan kerja yang berkeadilan.

Pendekatan kepemimpinan yang holistik dan pegawai-sentris, yang mencakup visi yang jelas, mendengarkan kebutuhan pegawai, dan keadilan dalam perlakuan, membantu mendorong kinerja yang lebih baik dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana pegawai merasa dihargai dan terlibat.

#### 4.2.5 Rekomendasi yang Diusulkan kepada manajemen Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias untuk mengoptimalkan pendekatan kepemimpinan dalam rangka memaksimalkan motivasi kerja pegawai

Temuan penelitian ini menyoroti bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, yang meliputi kepemimpinan yang efektif, pengakuan dan penghargaan atas pencapaian, serta kebijakan kompensasi yang adil dan memadai.

Kepemimpinan efektif, sebagai elemen utama, telah lama diakui dalam literatur kepemimpinan sebagai kunci utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Bass (1985), gaya kepemimpinan yang transformasional, yang mendorong inspirasi dan motivasi, dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan teori X dan Y McGregor (1960), yang menyatakan bahwa manajemen yang berorientasi pada pegawai (teori Y) cenderung lebih sukses dalam memotivasi pegawai daripada pendekatan otoriter (teori X).

Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian merupakan faktor motivasi yang signifikan, sesuai dengan teori dua faktor Herzberg (1959). Menurut Herzberg, faktor motivasional seperti pengakuan dan pencapaian adalah kunci utama untuk kepuasan kerja. Pengakuan atas kinerja baik dan kontribusi penting pegawai tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Kebijakan kompensasi yang adil dan memadai juga memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai. Penelitian oleh Adams (1965) dalam teori ekuitas menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam kompensasi. Jika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil terkait dengan kompensasi dan penghargaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara efektif.

Pendekatan kombinasi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, yang memungkinkan pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini sesuai dengan teori organisasi positif yang diusulkan oleh Cameron, Dutton, dan Quinn (2003), yang menekankan pentingnya membangun kapasitas organisasi yang positif seperti kepercayaan, optimisme, dan ketahanan.

<sup>9</sup> Motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor individu dan organisasional. Aspek seperti tujuan pribadi pegawai, tingkat kepuasan kerja, dan kepercayaan terhadap pimpinan memainkan peran penting dalam motivasi kerja.

Menurut Locke dan Latham (2002) dalam teori penetapan tujuan, tujuan pribadi pegawai memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kinerja. Tujuan yang jelas dan menantang, yang sejalan dengan aspirasi pribadi pegawai, dapat meningkatkan motivasi dan fokus dalam pekerjaan. Pendekatan ini menegaskan pentingnya memahami

aspirasi individu pegawai dan mengintegrasikannya dengan tujuan organisasi.

Penelitian Herzberg (1959) tentang teori dua faktor menunjukkan bahwa faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian sangat penting untuk kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Hal ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pengakuan atas pencapaian pegawai.

Kepercayaan pegawai terhadap pimpinan mereka adalah faktor penting dalam memotivasi kerja. Menurut Mayer, Davis, dan Schoorman (1995) dalam teori kepercayaan organisasional, kepercayaan terhadap pimpinan meningkatkan keterlibatan pegawai dan kesediaan untuk berusaha lebih dalam pekerjaan. Kepercayaan ini seringkali berasal dari komunikasi yang terbuka, integritas, dan dukungan yang konsisten dari pimpinan.

Pendekatan yang disesuaikan dan pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan harapan pegawai, seperti yang disarankan oleh penelitian ini, sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja secara efektif. Ini mencakup pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan individu dan kondisi organisasional. Seperti yang dijelaskan oleh Vroom dan Yetton (1973) dalam teori keputusan partisipatif, mempertimbangkan input pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi.

Temuan penelitian ini juga menekankan pentingnya kombinasi komunikasi yang efektif, pelatihan yang sesuai, dan dukungan emosional dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dan membantu pegawai beradaptasi dengan gaya kepemimpinan baru di organisasi. Pendekatan ini tidak hanya mempermudah penerimaan

perubahan tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam proses perubahan.

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif tentang perubahan dan alasan di baliknya adalah kunci untuk mengurangi ketidakpastian dan resistensi pegawai. Menurut Kotter dan Schlesinger (1979), salah satu strategi untuk mengatasi resistensi adalah melalui pendidikan dan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang jelas dan transparan tentang bagaimana perubahan akan mempengaruhi pegawai dan manfaat yang akan diperoleh dapat membantu dalam mengurangi ketakutan dan kesalahpahaman.

Pelatihan merupakan alat penting untuk mempersiapkan pegawai menghadapi perubahan. Pelatihan membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan baru atau perubahan lainnya dalam organisasi. Menurut Burke (2018), pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan baru dan adaptasi dengan perubahan dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan mengurangi ketegangan terkait perubahan.

Memberikan dukungan emosional kepada pegawai selama periode perubahan adalah penting untuk memastikan kesejahteraan mereka. Dukungan ini dapat berupa konseling, program kesejahteraan, atau hanya kesempatan untuk berbagi kekhawatiran dan masukan. Menurut Armstrong (2012), mendukung pegawai dalam hal emosional dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, serta membantu pegawai merasa dihargai dan diakui oleh organisasi.

Pendekatan yang menggabungkan komunikasi yang efektif, pelatihan yang sesuai, dan dukungan emosional menunjukkan bahwa organisasi berkomitmen terhadap kesejahteraan dan pengembangan pegawai mereka. Hal ini tidak hanya mengurangi resistensi terhadap perubahan tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam proses perubahan.

### 4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Temuan penelitian menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, di mana kombinasi kharisma, partisipasi, motivasi, dan inovasi dalam kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini harus sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas. Selain itu, diperlukan pengembangan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kemampuan komunikasi, partisipasi pegawai, dan motivasi.

Dalam konteks peningkatan motivasi kerja pegawai, organisasi harus mengakui dan memberi penghargaan atas pencapaian pegawai. Kebijakan kompensasi yang adil dan memadai mencerminkan prinsip ekuitas yang esensial untuk memastikan pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, manajemen organisasi perlu menerapkan strategi yang mendukung motivasi internal pegawai, termasuk pengakuan, pengembangan karir, dan kesempatan kerja yang memuaskan.

Dalam menghadapi tantangan kepemimpinan, pemimpin perlu mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan beragam pegawai. Pengembangan kepemimpinan berkelanjutan menjadi penting untuk membantu pemimpin menghadapi tantangan organisasional yang kompleks. Selain itu, organisasi harus mengadopsi strategi untuk mengelola perlawanan terhadap perubahan, termasuk melalui komunikasi yang efektif dan pendekatan negosiasi.

Untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai, organisasi perlu memastikan bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan gaya kepemimpinan. Penguatan budaya organisasi yang menyelaraskan nilai-nilai pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Organisasi juga perlu menerapkan strategi yang meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan proses kerja.

Akhirnya, dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan, pentingnya komunikasi yang efektif, pelatihan yang relevan, dan dukungan emosional menjadi kunci. Organisasi perlu mengembangkan strategi komunikasi yang transparan dan terbuka untuk menjelaskan alasan dan manfaat perubahan. Selain itu, diperlukan program dukungan yang membantu pegawai mengatasi ketidakpastian dan ketegangan selama periode perubahan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, yang menggabungkan elemen kharisma, partisipasi, motivasi, dan inovasi, telah terbukti meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi dan pengembangan tim.
- b. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pengakuan dan penghargaan atas pencapaian, serta kebijakan kompensasi yang adil dan memadai. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor motivasional dalam meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai.
- c. Komunikasi efektif dan dua arah antara pimpinan dan pegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang motivatif dan memastikan bahwa pegawai merasa menjadi bagian dari tujuan organisasi yang lebih besar.
- d. Keselarasan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi memperkuat keterlibatan pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- e. Penerapan strategi yang melibatkan komunikasi yang efektif, pelatihan yang relevan, dan dukungan emosional efektif dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan dan membantu pegawai beradaptasi dengan gaya kepemimpinan baru.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran untuk Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Nias adalah:

- a. Melanjutkan dan memperkuat program pelatihan kepemimpinan untuk memastikan bahwa pemimpin dapat secara efektif menginspirasi, memotivasi, dan mengelola tim mereka.
- b. Mengimplementasikan sistem penghargaan yang lebih komprehensif untuk mengakui dan merayakan pencapaian pegawai, termasuk melalui insentif, promosi, dan penghargaan formal.
- c. Meningkatkan frekuensi dan kualitas komunikasi internal untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami visi, tujuan, dan perubahan yang terjadi di organisasi.
- d. Melakukan survei dan diskusi teratur untuk memahami kebutuhan dan harapan pegawai, sehingga strategi motivasi dan pengembangan karir dapat lebih disesuaikan.
- e. Terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan, di mana nilai-nilai organisasi dan pribadi pegawai sejalan.
- f. Mengembangkan strategi manajemen perubahan yang komprehensif, termasuk pelatihan, dukungan, dan komunikasi, untuk memastikan pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan organisasi secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, J. A., Ongkojoyo, B. H., & Chandra, H. P. (2021). Motivasi Pekerja Konstruksi dalam Masa Pandemi Covid-19 di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 10(1), 49–56. <https://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-sipil/article/view/11011>
- Anfas, A., Nahda, N., Hafel, M., & Umar, Z. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja ASN di Provinsi Sulawesi Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(1), 99–104. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v5i1.161>
- Anggarani, A., & Rizki, I. L. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Team Work, terhadap Work Engagement melalui Motivasi Kerja*. [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Research-23645-16\\_0891.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Research-23645-16_0891.pdf)
- Arif, M. S., Karyana, A., & Milwan. (2019). *Manajemen Pemerintahan*. CV Dwicitra Grafindo.
- <sup>19</sup> Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- <sup>14</sup> Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3731. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i11.p01>
- Farr, B. C. (2008). Designing Qualitative Research. *Transformation: An International Journal of Holistic Mission Studies*, 25(2–3), 165–166. <https://doi.org/10.1177/026537880802500310>
- Fauji, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen* (Revisi). Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Herujito, Y. M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Grasindo.
- Ivanko, Š. (2013). *Modern Theory of Organization* (Š. Ivanko (ed.)). Faculty of Public Administration, University of Ljubljana.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalist inquiry. In *Beverly Hills, CA: Sage*.
- <sup>19</sup> Marshall, C., & Rossman, G. B. (2015). *Designing Qualitative Research* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Muthia, G. H., Semiarty, R., & Nurdin, A. (2023). The Relationship between

- Leadership Management and Employee Performance and Motivation at the Semen Padang Hospital Outpatient Pharmacy Installation. *LANGGAM: International Journal of Social Science Education, Art and Culture*, 2(2). <https://doi.org/10.24036/langgam.v2i2.123>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu: Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 6(2). <https://doi.org/10.31294/khi.v6i2.476>
- Rahman, S. A. (2013). Efektivitas Organisasi Kecamatan Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan Lokal*, 2(1).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rosnawati, R., Hasibuan, L., & Anwar Us, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(2), 153–163. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i2.1718>
- Soliawa, R. V., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2020). Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hasjrat Abadi Manado). *Productivity*, 1(4), 345–349. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30075>
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource (4th Edition). In *New York: John Wiley & Sons*.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Arif, Mirrian Sjöfyan, 2017, Organisasi dan Manajemen, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2017. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Mangkunegara, 2018. *SDM Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mas'ud, 2017. *Motivasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja*, Alfabeta. Bandung.
- Narmodo, 2019. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Cetakan Ke Dua, Bumi Aksara Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2016, *Perilaku organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, 2016, *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Zuriah, Nurul, 2015, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.



# "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS"

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.bsi.ac.id">repository.bsi.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://jurnal.umt.ac.id">jurnal.umt.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://dinas2kbp2akabnias.wordpress.com">dinas2kbp2akabnias.wordpress.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://arsiptakalar.id">arsiptakalar.id</a> Internet Source	1%

9	Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	1 %
12	<a href="https://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	Setiaman Halawa, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS PENGOPTIMALAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN, PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Publication	1 %
14	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
15	<a href="https://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
17	<a href="https://repository.uniska-bjm.ac.id">repository.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	1 %

18 repository.widyatama.ac.id 1 %  
Internet Source

---

19 repository.uhamka.ac.id 1 %  
Internet Source

---

20 repository.stiewidyagamalumajang.ac.id 1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---

PAGE 79

---

PAGE 80

---

PAGE 81

---

PAGE 82

---

PAGE 83

---

PAGE 84

---

PAGE 85

---

PAGE 86

---

PAGE 87

---

PAGE 88

---

PAGE 89

---