

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Jeneponto

<sup>1</sup> Fahrul Husain Abadi,

<sup>2</sup> Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin

<sup>3</sup> Burhanuddin,

<sup>4</sup> Agung Widhi Kurniawan,

<sup>5</sup> Uhud Darmawan Natsir

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup> Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

<sup>1</sup> fahrulabadi94@gmail.com; <sup>2</sup> ilham.wardhana@unm.ac.id; <sup>3</sup> dr.burhanuddin@unm.ac.id;  
<sup>4</sup> agung234wk@yahoo.com; <sup>5</sup> uhud.darmawan@unm.ac.id

### Abstract

*This study aims to examine the effect of leadership style on employee work motivation at the Civil Service Police Unit Office of Jeneponto Regency. This research used a quantitative approach with an associative-causal design. The population consisted of 320 employees, and 77 respondents were selected using simple random sampling based on the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using simple linear regression with IBM SPSS. The findings show that leadership style has a positive and significant effect on employee work motivation, as indicated by the regression coefficient of 0.482 and t-value of 9.030, which is higher than the t-table value of 1.665. The coefficient of determination shows that leadership style explains 30.30% of the variation in employee work motivation. This study implies that participatory, fair, communicative, and inspirational leadership should be strengthened to improve employee motivation in public service organizations.*

**Keywords:** Leadership Style; Work Motivation; Public Organization; Civil Service Police Unit; Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal. Populasi penelitian berjumlah 320 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 77 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,482 dan nilai t hitung sebesar 9,030 yang lebih besar dari t tabel 1,665. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjelaskan 30,30% variasi motivasi kerja pegawai. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif, adil, komunikatif, dan inspiratif perlu diperkuat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada organisasi pelayanan publik.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Organisasi Publik; Satuan Polisi Pamong Praja; Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam organisasi sektor publik karena keberhasilan pelayanan pemerintahan sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kepentingan

masyarakat. Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai proses pengarahan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk membangun kepercayaan, partisipasi, ketegasan, serta motivasi kerja pegawai. Hal ini menjadi semakin penting pada Satuan Polisi Pamong Praja karena berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018, Satpol PP memiliki tugas menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Dengan cakupan tugas tersebut, motivasi kerja pegawai menjadi faktor penting agar pelaksanaan fungsi ketertiban, penegakan aturan, dan pelayanan masyarakat dapat berjalan efektif.

Kajian mutakhir menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan motivasi, keterlibatan, dan perilaku kerja pegawai. Jensen dan Bro (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendukung motivasi intrinsik dan public service motivation melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Sejalan dengan itu, Hameduddin dan Engbers (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi publik berperan penting dalam membentuk public service motivation karena perilaku pemimpin dapat menjadi model nilai pelayanan publik bagi bawahan. Penelitian Nguyen et al. (2024) juga menemukan bahwa dukungan tim, insentif, dan motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai sektor publik. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh lingkungan sosial organisasi dan pola kepemimpinan yang diterapkan.

Dalam konteks gaya kepemimpinan demokratis, partisipasi, komunikasi dua arah, keterbukaan, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dipandang dapat meningkatkan rasa memiliki, kepercayaan diri, serta dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik. Imran et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mampu membentuk iklim psikologis yang aman dan mendorong perilaku inovatif pegawai melalui partisipasi dan dukungan pemimpin. Pada sektor pemerintahan daerah, Zahari et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada organisasi sekretariat daerah. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak selalu konsisten. Kiranie et al. (2023), misalnya, menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi kelurahan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan perilaku kerja pegawai sangat mungkin dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, budaya birokrasi, serta konteks lokal tempat penelitian dilakukan.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman masyarakat, serta penegakan peraturan daerah. Karakteristik kerja Satpol PP berbeda dengan organisasi pemerintahan administratif pada umumnya karena sebagian besar aktivitas pegawainya berkaitan langsung dengan tugas operasional lapangan, pengawasan, pengamanan, penertiban, dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menuntut adanya pola kepemimpinan yang mampu mengarahkan pegawai secara jelas, membangun koordinasi antarseksi, menjaga kedisiplinan kerja, serta menumbuhkan motivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Secara kelembagaan, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto memiliki struktur kerja yang cukup kompleks karena pegawainya tersebar dalam beberapa jabatan struktural dan seksi operasional. Kompleksitas tersebut terlihat dari adanya pembagian tugas mulai dari unsur pimpinan, sekretariat, bidang ketenteraman dan ketertiban umum, bidang peraturan daerah, bidang perlindungan masyarakat, hingga beberapa seksi teknis yang menjalankan fungsi operasional. Berdasarkan data internal tahun 2024, jumlah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto tercatat sebanyak 320 orang. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Satpol PP Kabupaten Jeneponto merupakan organisasi dengan kebutuhan koordinasi kerja yang tinggi, sehingga efektivitas gaya kepemimpinan menjadi penting dalam menjaga motivasi, kedisiplinan, dan keterpaduan pelaksanaan tugas pegawai.

**Tabel 1. Komposisi Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto Tahun 2024**

| No.          | Jabatan                                          | Jumlah     |
|--------------|--------------------------------------------------|------------|
| 1            | Kepala Satuan Polisi Pamong Praja                | 1          |
| 2            | Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja            | 1          |
| 3            | Kepala Bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum   | 1          |
| 4            | Kepala Bidang Peraturan Daerah                   | 1          |
| 5            | Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat            | 1          |
| 6            | Seksi Operasional dan Kerja Sama                 | 265        |
| 7            | Seksi Patwal                                     | 10         |
| 8            | Seksi Linmas                                     | 32         |
| 9            | Analisis Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan | 4          |
| 10           | Analisis Pengembangan SDM Aparatur               | 4          |
| <b>Total</b> |                                                  | <b>320</b> |

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto, 2024.

Berdasarkan observasi awal, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis, yaitu pimpinan memberikan ruang kepada pegawai untuk berpendapat dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti adanya pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, ketegasan pimpinan terhadap keterlambatan pegawai yang belum optimal, serta pembagian tugas yang kadangkala dirasakan belum sepenuhnya adil. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip kepemimpinan demokratis yang ideal dengan realitas penerapannya dalam organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, kesenjangan tersebut dapat menurunkan motivasi kerja pegawai, terutama pada organisasi yang menuntut kedisiplinan, koordinasi, dan kesiapan operasional seperti Satpol PP.

Berdasarkan state of the art tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang secara spesifik menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto. Penelitian terdahulu umumnya membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, kepuasan kerja, perilaku inovatif, atau public service motivation pada organisasi publik secara umum, sedangkan kajian yang secara khusus menempatkan motivasi kerja pegawai Satpol PP sebagai variabel utama masih relatif terbatas. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan mampu mendorong motivasi kerja pegawai pada organisasi penegak peraturan daerah yang memiliki karakter kerja lapangan, hierarki birokratis, dan tuntutan kedisiplinan tinggi. Secara konseptual, penelitian ini mengarah pada dugaan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen penelitian yang terstruktur. Melalui pendekatan ini, persepsi pegawai mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat diukur secara sistematis, kemudian dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Jenis penelitian asosiatif-kausal digunakan karena penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi variabel, tetapi juga menguji apakah gaya kepemimpinan sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebagai variabel dependen.

Desain penelitian kuantitatif memberikan dasar yang sesuai untuk menguji hipotesis karena memungkinkan peneliti menggunakan instrumen baku, skala pengukuran yang terstandar, serta teknik analisis statistik yang dapat menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diposisikan sebagai faktor yang diduga mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, model penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana

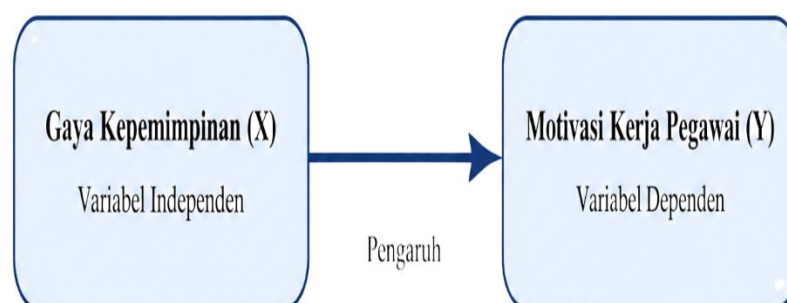
perilaku kepemimpinan yang dirasakan pegawai, seperti kemampuan memberi arahan, membangun komunikasi, menunjukkan integritas, melibatkan bawahan, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung, dapat mendorong motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Desain kuantitatif memungkinkan hubungan tersebut diuji secara empiris berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden, bukan hanya berdasarkan asumsi teoritis atau hasil observasi awal (Creswell & Creswell, 2018; Hair et al., 2023).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena Satpol PP merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman masyarakat, penegakan peraturan daerah, serta perlindungan masyarakat. Karakteristik pekerjaan pegawai Satpol PP yang melibatkan tugas administratif dan operasional lapangan menjadikan kepemimpinan sebagai aspek penting dalam menjaga koordinasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan mulai bulan Juli 2025, dengan tahapan kegiatan meliputi observasi awal, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data pendukung, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 320 orang. Populasi tersebut mencakup pegawai yang berada pada unsur pimpinan, sekretariat, bidang teknis, dan seksi operasional. Karena jumlah populasi diketahui secara pasti, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Penggunaan tingkat kesalahan 10% dipertimbangkan karena penelitian dilakukan pada populasi organisasi yang jumlahnya terbatas dan bertujuan memperoleh sampel yang masih representatif untuk menggambarkan kondisi responden pada lingkup instansi yang diteliti. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebesar 76,17 yang kemudian dibulatkan menjadi 77 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Teknik ini memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden penelitian. Pemilihan simple random sampling dianggap sesuai karena populasi penelitian memiliki karakteristik yang relatif homogen sebagai pegawai pada instansi yang sama, meskipun tersebar dalam beberapa jabatan dan bidang kerja. Dengan teknik ini, proses pengambilan sampel diharapkan dapat mengurangi bias pemilihan responden dan menghasilkan data yang lebih objektif. Selain itu, penggunaan sampel yang dipilih secara acak mendukung upaya generalisasi hasil penelitian secara hati-hati pada lingkup Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto, terutama dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai (Memon et al., 2020; Taherdoost, 2022).

Secara konseptual, penelitian ini terdiri atas satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja pegawai. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1.** Desain Hubungan Antarvariabel Penelitian.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dipahami sebagai pola perilaku pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengoordinasikan, dan menggerakkan pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya dilihat

dari kemampuan pimpinan dalam memberikan perintah, tetapi juga dari cara pimpinan membangun hubungan kerja, menciptakan komunikasi yang efektif, mengambil keputusan, memberikan keteladanan, serta menumbuhkan kepercayaan pegawai terhadap arah organisasi. Dalam konteks Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto, gaya kepemimpinan menjadi aspek penting karena karakteristik pekerjaan pegawai tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkaitan dengan tugas operasional lapangan yang membutuhkan disiplin, koordinasi, ketegasan, dan kesiapan dalam menghadapi dinamika masyarakat.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diarahkan pada penilaian pegawai terhadap perilaku pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan sehari-hari. Penilaian tersebut mencakup kemampuan pimpinan dalam membangun komunikasi dengan pegawai, memberikan arahan kerja yang jelas, menunjukkan karakter kepemimpinan yang adil dan berintegritas, melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, gaya kepemimpinan diposisikan sebagai variabel independen yang diduga mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai. Semakin baik perilaku kepemimpinan yang dirasakan pegawai, semakin besar pula kemungkinan pegawai memiliki dorongan untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan, kesungguhan, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dorongan internal berkaitan dengan keinginan pegawai untuk berprestasi, bertanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan baik, dan merasa memiliki makna dalam pekerjaan. Sementara itu, dorongan eksternal berkaitan dengan dukungan pimpinan, pengakuan atas kinerja, peluang untuk berkembang, penghargaan, serta kondisi kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Dalam organisasi publik seperti Satpol PP, motivasi kerja menjadi faktor penting karena pegawai dituntut untuk mampu menjalankan tugas pelayanan, pengawasan, penertiban, dan perlindungan masyarakat secara profesional.

Konsep motivasi kerja dalam organisasi dapat dijelaskan melalui terpenuhinya kebutuhan psikologis pegawai, seperti kebutuhan untuk merasa mampu, dihargai, diberi tanggung jawab, memiliki kesempatan berkembang, dan merasakan makna dari pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kesediaan menghadapi tantangan, serta upaya untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hubungan antara kedua variabel tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa perilaku pimpinan yang komunikatif, adil, partisipatif, dan inspiratif dapat memperkuat dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi (Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2017).

**Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| Variabel              | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                    | Indikator                                                                                                 | Skala      |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X) | Pola perilaku pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto untuk mencapai tujuan organisasi.                                 | Sifat kepemimpinan, kebiasaan pimpinan, kepribadian pimpinan, dan temperamen dalam memimpin.              | Likert 1-5 |
| Motivasi Kerja (Y)    | Dorongan yang memengaruhi kemauan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto untuk melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab, berprestasi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. | Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. | Likert 1-5 |

Sumber: Data di olah, 2026.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja dan perilaku pegawai di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto. Wawancara

digunakan untuk memperkuat informasi awal mengenai penerapan gaya kepemimpinan dan kondisi motivasi kerja pegawai. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti jumlah pegawai, struktur jabatan, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif dari 77 responden. Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju diberi skor 2, cukup setuju diberi skor 3, setuju diberi skor 4, dan sangat setuju diberi skor 5. Skala Likert digunakan karena sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian (Jebb et al., 2021).

Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan melalui korelasi item-total, dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai korelasi item terhadap total skor memenuhi batas kelayakan yang ditetapkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item dalam setiap variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas minimum yang dapat diterima dalam penelitian sosial. Validitas dan reliabilitas merupakan bagian penting dalam penelitian kuantitatif karena menentukan kualitas instrumen sebelum digunakan dalam pengujian statistik lebih lanjut (Sürücü & Maslakçı, 2020).

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS. Tahap analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami ketidaksamaan varians residual. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersifat linear. Pemeriksaan asumsi statistik diperlukan agar model regresi yang digunakan menghasilkan estimasi yang layak dan dapat diinterpretasikan secara tepat (Field, 2018; Mishra et al., 2019).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini hanya melibatkan satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, dan satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan: Y adalah motivasi kerja pegawai, X adalah gaya kepemimpinan,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta$  adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja diuji melalui uji t pada tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar kemampuan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan perubahan motivasi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto dengan melibatkan 77 responden. Responden merupakan pegawai yang dipilih dari populasi sebanyak 320 pegawai. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi linear sederhana. Fokus utama hasil penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia produktif, memiliki masa kerja yang relatif panjang, serta sebagian besar berasal dari bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai yang terlibat dalam tugas operasional lapangan,

sehingga penilaian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat relevan dengan karakter organisasi Satpol PP yang menuntut kedisiplinan, ketegasan, kesiapan fisik, serta koordinasi kerja yang tinggi.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian**

| Karakteristik | Kategori    | Jumlah | Persentase |
|---------------|-------------|--------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki   | 65     | 84,42      |
|               | Perempuan   | 12     | 15,58      |
| Usia          | 25-30 tahun | 6      | 7,79       |
|               | 31-36 tahun | 31     | 40,26      |
|               | 37-42 tahun | 17     | 22,08      |
|               | 43-48 tahun | 18     | 23,38      |
|               | 49-54 tahun | 5      | 6,49       |
| Lama bekerja  | 3-6 tahun   | 10     | 12,99      |
|               | 7-10 tahun  | 10     | 12,99      |
|               | 11-14 tahun | 40     | 51,95      |
|               | 15-18 tahun | 10     | 12,99      |
|               | 19-22 tahun | 7      | 9,09       |
| Bidang        | Trantibum   | 44     | 57,14      |
|               | Perda       | 8      | 10,39      |
|               | Damkar      | 20     | 25,97      |
|               | Linmas      | 5      | 6,49       |

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Kondisi tersebut dapat dipahami karena tugas Satpol PP banyak berkaitan dengan aktivitas lapangan, penertiban, pengawasan, dan penanganan situasi yang membutuhkan kesiapan fisik serta ketegasan. Responden juga didominasi oleh kelompok usia 31-36 tahun dan masa kerja 11-14 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami pola kepemimpinan, sistem kerja, serta dinamika motivasi di lingkungan organisasi.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi. Skor rata-rata indikator gaya kepemimpinan adalah 343,90. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Pemimpin saya memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas” dan “Pemimpin saya memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan”, masing-masing memperoleh skor 356. Temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai memiliki integritas dan kemampuan motivasional yang kuat. Sementara itu, pernyataan “Pemimpin saya memiliki sikap optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan” memperoleh skor 310 dan berada pada kategori tinggi. Artinya, meskipun gaya kepemimpinan secara umum dinilai sangat baik, aspek optimisme pimpinan dalam menghadapi tantangan masih dapat ditingkatkan.

**Tabel 4. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan**

| No. | Pernyataan                                                                          | Total Skor | Keterangan    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| 1   | Pemimpin memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas.                   | 356        | Sangat tinggi |
| 2   | Pemimpin adil dan tidak memihak dalam mengambil keputusan.                          | 346        | Sangat tinggi |
| 3   | Pemimpin memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan visi dan misi organisasi. | 345        | Sangat tinggi |
| 4   | Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan.                                | 356        | Sangat tinggi |
| 5   | Pemimpin rutin mengadakan pertemuan untuk membahas kemajuan dan masalah pekerjaan.  | 346        | Sangat tinggi |
| 6   | Pemimpin memberikan penghargaan atau pujian atas kinerja yang baik.                 | 339        | Sangat tinggi |
| 7   | Pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.                            | 343        | Sangat tinggi |

|                            |                                                                              |               |                      |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------|
| 8                          | Pemimpin optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan.                       | 310           | Tinggi               |
| 9                          | Pemimpin adil dan tidak memihak dalam setiap keputusan.                      | 348           | Sangat tinggi        |
| 10                         | Pemimpin memiliki temperamen yang stabil.                                    | 341           | Sangat tinggi        |
| 11                         | Pemimpin tidak mudah tersinggung atau bereaksi berlebihan terhadap kritikan. | 353           | Sangat tinggi        |
| <b>Rata-rata indikator</b> |                                                                              | <b>343,90</b> | <b>Sangat tinggi</b> |

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 4 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan pegawai relatif kuat pada aspek integritas, kemampuan memberi inspirasi, keadilan, komunikasi, dan pelibatan pegawai. Tingginya penilaian responden pada aspek integritas menunjukkan bahwa pimpinan dipandang mampu menjaga konsistensi antara ucapan, keputusan, dan tindakan dalam menjalankan tugas organisasi. Sementara itu, tingginya skor pada aspek kemampuan memberi inspirasi mengindikasikan bahwa pimpinan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu memberikan dorongan psikologis kepada pegawai agar bekerja lebih percaya diri dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Aspek keadilan, komunikasi, dan pelibatan pegawai juga memperlihatkan bahwa pegawai merasakan adanya ruang untuk menyampaikan pendapat, menerima arahan kerja, dan terlibat dalam proses organisasi secara lebih terbuka.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mendekati karakter kepemimpinan demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan partisipasi, komunikasi dua arah, penghargaan terhadap pendapat bawahan, serta hubungan kerja yang relatif terbuka antara pimpinan dan pegawai. Dalam konteks Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto, pola kepemimpinan seperti ini memiliki nilai penting karena pegawai tidak hanya melaksanakan pekerjaan administratif, tetapi juga menjalankan tugas operasional lapangan yang membutuhkan kedisiplinan, koordinasi, ketegasan, dan kesiapan menghadapi dinamika masyarakat. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif, pegawai dapat lebih mudah memahami arahan pimpinan, merasa dihargai dalam pelaksanaan tugas, serta memiliki dorongan untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab.

Meskipun secara umum gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi, terdapat aspek yang masih perlu diperkuat, terutama berkaitan dengan optimisme pimpinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Skor pada indikator tersebut tetap berada pada kategori tinggi, tetapi lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai masih mengharapkan pimpinan dapat menunjukkan sikap yang lebih konsisten dalam menghadapi tekanan kerja, perubahan situasi lapangan, atau persoalan organisasi. Bagi organisasi seperti Satpol PP, optimisme pimpinan menjadi penting karena sikap pimpinan dapat memengaruhi suasana kerja, keberanian pegawai dalam mengambil peran, serta kesiapan tim dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat mendesak atau berisiko.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata indikator sebesar 303,70. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto pada umumnya memiliki dorongan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Kualitas pekerjaan saya meningkat karena tingkat motivasi yang saya miliki” dengan skor 316. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kesadaran pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Pernyataan lain yang memperoleh skor tinggi adalah “Saya merasa lebih termotivasi ketika pekerjaan yang saya lakukan menantang dan memerlukan pemecahan masalah” dengan skor 315. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan dapat menjadi salah satu pendorong motivasi pegawai. Dalam konteks Satpol PP, pekerjaan yang menantang dapat berupa penertiban lapangan, pengamanan kegiatan, pengawasan pelanggaran peraturan daerah, serta penanganan situasi masyarakat yang

mebutuhkan ketegasan dan kemampuan mengambil keputusan. Pegawai yang merasa tertantang oleh pekerjaannya cenderung memiliki dorongan untuk berpikir lebih kreatif, mencari solusi, dan menunjukkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tugas.

Sementara itu, pernyataan “Pemimpin meningkatkan rasa tanggung jawab terkait apa yang saya kerja” memperoleh skor 282 dan menjadi skor terendah, meskipun masih berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam membangun rasa tanggung jawab pegawai masih perlu ditingkatkan. Rendahnya skor relatif pada indikator ini dapat mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya merasakan adanya penguatan tanggung jawab melalui arahan, pembinaan, pendelegasian tugas, atau umpan balik dari pimpinan. Dengan kata lain, motivasi kerja pegawai sudah berada pada kondisi yang baik, tetapi belum seluruhnya ditopang oleh dorongan kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab secara optimal terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berada pada kategori yang baik, tetapi masih menyisakan ruang perbaikan pada aspek tertentu. Pada variabel gaya kepemimpinan, aspek optimisme pimpinan dalam menghadapi tantangan perlu diperkuat. Pada variabel motivasi kerja, aspek peningkatan rasa tanggung jawab pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih serius. Hal ini berarti bahwa pimpinan perlu mempertahankan praktik kepemimpinan yang sudah dinilai baik, seperti integritas, komunikasi, keadilan, dan pelibatan pegawai, sekaligus memperkuat peran pembinaan, pemberian kepercayaan, dan penguatan tanggung jawab kerja. Upaya tersebut penting agar motivasi kerja pegawai tidak hanya bertahan pada kategori tinggi, tetapi dapat meningkat menjadi lebih optimal dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto.

**Tabel 5. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja**

| No.                        | Pernyataan                                                                              | Total Skor    | Keterangan    |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| 1                          | Pemimpin menggunakan metode baru untuk mencapai tujuan organisasi.                      | 314           | Tinggi        |
| 2                          | Pemimpin meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.                           | 282           | Tinggi        |
| 3                          | Kualitas pekerjaan meningkat karena motivasi yang dimiliki.                             | 316           | Tinggi        |
| 4                          | Motivasi berpengaruh pada jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu.        | 298           | Tinggi        |
| 5                          | Motivasi kerja berpengaruh pada cara melihat dan memanfaatkan peluang kenaikan gaji.    | 303           | Tinggi        |
| 6                          | Pegawai termotivasi mengambil tanggung jawab tambahan untuk kemajuan karier.            | 305           | Tinggi        |
| 7                          | Pengakuan formal dari organisasi memotivasi peningkatan kinerja.                        | 304           | Tinggi        |
| 8                          | Pengakuan dan pujian pimpinan memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.                  | 297           | Tinggi        |
| 9                          | Pegawai lebih termotivasi ketika pekerjaan menantang dan membutuhkan pemecahan masalah. | 315           | Tinggi        |
| 10                         | Pekerjaan menantang mendorong solusi inovatif dan kreatif.                              | 303           | Tinggi        |
| <b>Rata-rata indikator</b> |                                                                                         | <b>303,70</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 5 memperlihatkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto telah terbentuk dengan baik, terutama pada aspek peningkatan kualitas pekerjaan dan kesiapan menghadapi pekerjaan yang menantang. Skor tinggi pada indikator kualitas pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran bahwa motivasi kerja berperan dalam mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas secara lebih baik, teliti, dan bertanggung jawab. Hal ini penting karena tugas Satpol PP tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan administratif, tetapi juga tugas operasional lapangan yang membutuhkan kesiapan, kedisiplinan, ketegasan, serta kemampuan bekerja dalam situasi yang dinamis. Dengan motivasi kerja yang baik, pegawai cenderung memiliki

dorongan untuk menjaga kualitas pelaksanaan tugas, baik dalam pelayanan, pengawasan, pengamanan, maupun penegakan peraturan daerah.

Selain itu, tingginya skor pada indikator pekerjaan yang menantang menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih terdorong ketika pekerjaan yang dilakukan menuntut pemecahan masalah. Dalam konteks Satpol PP, tantangan pekerjaan dapat muncul dalam bentuk penertiban lapangan, pengamanan kegiatan masyarakat, pengawasan pelanggaran peraturan daerah, serta koordinasi dengan berbagai pihak. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai beban, tetapi dapat menjadi sumber motivasi apabila pegawai merasa memiliki kemampuan, dukungan, dan ruang untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, karakter pekerjaan yang menantang dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan inisiatif, dan mencari solusi yang lebih efektif dalam pelaksanaan tugas.

Namun demikian, skor terendah pada indikator peningkatan rasa tanggung jawab menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam memperkuat tanggung jawab kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Meskipun indikator tersebut tetap berada pada kategori tinggi, posisinya sebagai skor terendah mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam praktik kepemimpinan, terutama pada aspek pembinaan, pendelegasian tugas, pemberian kepercayaan, dan penguatan komitmen kerja pegawai. Pegawai tidak hanya membutuhkan arahan kerja, tetapi juga membutuhkan dorongan agar merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan. Apabila rasa tanggung jawab diperkuat, pegawai akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan langsung dari pimpinan.

Dalam konteks organisasi publik yang memiliki prosedur kerja dan struktur birokrasi yang jelas, motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan pribadi, tetapi juga oleh cara pimpinan menjalankan fungsi kepemimpinannya. Pimpinan berperan dalam memberi arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, mendelegasikan tugas secara proporsional, membangun kepercayaan, serta memberikan pengakuan atas kontribusi pegawai. Ketika pegawai merasa dipercaya dan dihargai, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila arahan kurang jelas, pembagian tugas kurang proporsional, atau pengakuan terhadap kinerja belum optimal, maka motivasi kerja pegawai dapat mengalami penurunan meskipun secara umum lingkungan kerja berjalan dengan baik.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar layak dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan mampu merepresentasikan indikator variabel yang diteliti. Pada variabel gaya kepemimpinan, terdapat satu item yang tidak valid, yaitu item X.9, karena nilai  $r$  hitung sebesar 0,110 lebih kecil daripada  $r$  tabel sebesar 0,188. Oleh karena itu, item tersebut tidak digunakan dalam analisis lanjutan. Penghapusan item yang tidak valid diperlukan agar hasil analisis tidak dipengaruhi oleh pernyataan yang kurang mampu mengukur konstruk gaya kepemimpinan secara tepat.

Item lainnya pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan telah mampu mengukur aspek-aspek kepemimpinan yang diteliti, seperti integritas, komunikasi, keadilan, pelibatan pegawai, kemampuan memberi inspirasi, dan stabilitas sikap pimpinan. Pada variabel motivasi kerja, seluruh item dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja dinilai mampu mengukur dorongan kerja pegawai, baik yang berkaitan dengan tanggung jawab, kualitas pekerjaan, peluang berkembang, pengakuan, maupun tantangan pekerjaan.

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,843 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,844. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Artinya, item-item pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian. Dengan terpenuhinya validitas sebagian besar item dan reliabilitas kedua variabel, maka data yang diperoleh dari responden dapat digunakan dalam

analisis lanjutan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif dan uji instrumen menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki dasar data yang memadai untuk dilanjutkan pada tahap analisis regresi. Motivasi kerja pegawai telah berada pada kategori tinggi, tetapi masih terdapat aspek yang perlu diperkuat, terutama rasa tanggung jawab kerja yang dibangun melalui peran pimpinan. Sementara itu, instrumen penelitian telah memenuhi kelayakan pengukuran setelah item yang tidak valid dikeluarkan dari analisis. Kondisi ini mendukung proses pengujian hipotesis secara lebih akurat, karena data yang digunakan berasal dari instrumen yang valid dan reliabel.

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Instrumen**

| Pengujian    | Variabel          | Hasil                             | Keterangan                                     |
|--------------|-------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------|
| Validitas    | Gaya Kepemimpinan | 10 item valid; 1 item tidak valid | X.9 tidak digunakan dalam analisis lanjutan    |
| Validitas    | Motivasi Kerja    | 10 item valid                     | Seluruh item digunakan dalam analisis lanjutan |
| Reliabilitas | Gaya Kepemimpinan | Cronbach's Alpha = 0,843          | Reliabel                                       |
| Reliabilitas | Motivasi Kerja    | Cronbach's Alpha = 0,844          | Reliabel                                       |

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 26, 2026.

Tabel 6 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas yang memadai setelah item yang tidak valid dikeluarkan dari proses analisis. Reliabilitas yang tinggi pada kedua variabel menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,116, sehingga data memenuhi asumsi normalitas karena nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 1,000, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,461, sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dinyatakan linear. Dengan demikian, model regresi linear sederhana layak digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Sederhana**

| Pengujian           | Nilai | Kriteria | Keterangan                                    |
|---------------------|-------|----------|-----------------------------------------------|
| Normalitas          | 0,116 | > 0,05   | Data berdistribusi normal                     |
| Heteroskedastisitas | 1,000 | > 0,05   | Tidak terjadi heteroskedastisitas             |
| Linearitas          | 0,461 | > 0,05   | Hubungan antarvariabel linear                 |
| Konstanta           | 6,644 | -        | Nilai Y ketika X bernilai nol                 |
| Koefisien regresi X | 0,482 | Positif  | Gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja |
| t hitung            | 9,030 | > 1,665  | Hipotesis diterima                            |
| R Square            | 0,303 | 0-1      | Kontribusi pengaruh sebesar 30,30%            |

Sumber: Data diolah melalui SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 6,644 + 0,482X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,482 berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai, dengan asumsi faktor lain berada dalam kondisi tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,030 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,665. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto. Nilai R Square sebesar 0,303 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 30,30%, sedangkan 69,70%

sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kompensasi, sistem penghargaan, jenjang karier, budaya organisasi, beban kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Secara deskriptif, pegawai menilai pimpinan memiliki integritas, kemampuan memotivasi, komunikasi yang baik, serta kecenderungan untuk melibatkan pegawai dalam proses kerja. Hal ini memperkuat temuan statistik bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dalam organisasi Satpol PP, pimpinan tidak hanya berperan sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai figur yang mengarahkan, memberi contoh, membangun disiplin, dan menjaga semangat kerja pegawai dalam menghadapi tugas lapangan yang menuntut kesiapan dan ketegasan.

Temuan ini sejalan dengan Hajriyanti (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 44,284% terhadap motivasi kerja. Perbandingan ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat berbeda pada setiap organisasi, tergantung pada karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, struktur kewenangan, dan sistem penghargaan yang berlaku. Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto, kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 30,30% menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting, tetapi bukan satu-satunya determinan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Sah (2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, kecenderungan gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari adanya pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta kebiasaan pimpinan memberi arahan dan penghargaan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi karena pegawai merasa dihargai, memiliki ruang untuk berpendapat, dan dilibatkan dalam proses organisasi. Bagi organisasi publik seperti Satpol PP, partisipasi pegawai menjadi penting karena pelaksanaan tugas lapangan sering membutuhkan koordinasi, kerja sama, dan respons cepat terhadap situasi masyarakat.

Temuan penelitian ini juga relevan dengan Rahman dan Hermina (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada sektor pelayanan publik. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, terutama ketika pimpinan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakter pekerjaan dan kebutuhan pegawai. Dalam konteks Satpol PP Kabupaten Jeneponto, gaya kepemimpinan yang terlalu lemah dapat menurunkan disiplin dan tanggung jawab, sedangkan gaya kepemimpinan yang terlalu kaku dapat menghambat partisipasi dan komunikasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang demokratis tetapi tetap tegas menjadi relevan untuk diterapkan.

Meskipun pengaruh gaya kepemimpinan terbukti positif dan signifikan, nilai R Square sebesar 30,30% menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan Irwan (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi pegawai sektor publik tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan, tetapi juga oleh insentif nonfinansial, pengembangan karier, pengayaan pekerjaan, pengakuan, dan dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan pengakuan, tanggung jawab, dan tantangan pekerjaan belum mencapai kategori sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai tidak cukup dilakukan melalui perbaikan gaya kepemimpinan saja, tetapi juga perlu didukung oleh sistem penghargaan, pembagian tugas yang adil, pengembangan karier, serta penguatan budaya kerja.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial yang dapat mendorong perilaku kerja pegawai. Ketika pimpinan menunjukkan integritas, komunikasi yang baik, keadilan, dan kemampuan memberi inspirasi, pegawai cenderung memiliki dorongan lebih besar untuk bekerja dengan baik. Namun, motivasi kerja tidak sepenuhnya terbentuk dari relasi pimpinan dan bawahan. Motivasi juga berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap penghargaan, peluang berkembang, makna pekerjaan, kejelasan tugas, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperluas pemahaman bahwa gaya

kepemimpinan memiliki kontribusi penting, tetapi harus diposisikan sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih luas.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto agar pimpinan terus memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, adil, dan inspiratif. Pimpinan perlu meningkatkan optimisme dalam menghadapi tantangan kerja, memperkuat pembagian tugas yang adil, memberi umpan balik secara konsisten, serta membangun mekanisme penghargaan yang lebih terasa bagi pegawai. Selain itu, indikator motivasi yang masih relatif rendah, terutama peningkatan rasa tanggung jawab, perlu diperkuat melalui pemberian kepercayaan, pendelegasian tugas yang jelas, supervisi yang proporsional, dan pengakuan terhadap pencapaian kerja pegawai.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, sehingga belum menjelaskan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi motivasi kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada satu instansi, sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, atau pengembangan karier agar model penelitian mampu menjelaskan motivasi kerja pegawai secara lebih komprehensif.

## SIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam hal integritas, komunikasi, keadilan, pelibatan pegawai, dan kemampuan memberikan dorongan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima, namun generalisasi temuan ini perlu dibatasi pada konteks organisasi yang diteliti karena karakteristik Satpol PP sebagai organisasi sektor publik memiliki struktur kerja, budaya birokrasi, dan tuntutan kedisiplinan yang khas.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jeneponto disarankan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, adil, dan tegas, terutama dalam meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, memberikan apresiasi atas kinerja, serta membangun pembagian tugas yang lebih proporsional. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau pengembangan karier agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai menjadi lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Hair, J. F., Page, M., Brunsveld, N., Merkle, A., & Cleton, N. (2023). *Essentials of business research methods* (5th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003363569>
- Hajriyanti, R. (2022). The influence of leadership style on employee work motivation at PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review*, 2(2), 73–78. <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i2.108>

- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: A systematic synthesis. *International Public Management Journal*, 25(1), 86–119. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150>
- Imran, M., Li, J., Bano, S., & Rashid, W. (2025). Impact of democratic leadership on employee innovative behavior with mediating role of psychological safety and creative potential. *Sustainability*, 17(5), 1879. <https://doi.org/10.3390/su17051879>
- Irwan, A. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178–195. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol5.iss1.art12>
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2018). How transformational leadership supports intrinsic motivation and public service motivation: The mediating role of basic need satisfaction. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 535–549. <https://doi.org/10.1177/0275074017699470>
- Jumady, E., & Bungatang, B. (2023). Impact of leadership style, motivation and training on employee performance. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 99–107. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i2.69>
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 899–908. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4497>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01)
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67–72. [https://doi.org/10.4103/aca.ACA\\_157\\_18](https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18)
- Nguyen, H. D., Chau, T. N., & Huynh, Q. V. T. (2024). The impact of team support, financial incentives and public sector motivation on employee motivation: An empirical study of the public sector in Vietnam. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(5), 1166–1181. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2021-0460>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rahman, R. R., & Hermina, N. (2024). The effect of leadership styles on employee motivation and organizational performance in public health centers. In *Proceedings of the International Conference on Management, Social Sciences, and Humanities*. Atlantis Press. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-608-6\\_26](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-608-6_26)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Sah, P. (2025). Influence of leadership style on employee motivation and performance in Nepalese commercial banks. *Nepalese Journal of Management*, 12(3), 140–153. <https://doi.org/10.3126/njm.v12i3.86096>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Taherdoost, H. (2022). Research methodologies: An overview. *International Journal of Academic Research in Management*, 11(1), 10–27.
- Zahari, M., Akbar, A., & Situmorang, L. T. (2024). The influence of democratic leadership style and career development on employee performance mediated by Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau employee job satisfaction. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(3), 265–277. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i3.2384>