

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Terhadap Iklim Kerja Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Boalemo**

**Arlin Agunta<sup>1)</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2)</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3)</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu terhadap Iklim Kerja Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian *Survei*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boalemo. Jumlah Penarikan Sampel dalam penelitian ini sebesar 112 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Terhadap Iklim Kerja Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Boalemo. Besaran Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Dan Iklim Kerja Organisasi 0.691% sedangkan sisanya sebesar 69.1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Perilaku Individu Dan Iklim Kerja Organisasi*

### **Abstract**

This study aimed to determine the influence of leadership style and individual behavior on the organizational work climate at the Regional Secretariat of Boalemo Regency. This study used a quantitative approach, using a survey study method. The primary data used were obtained by distributing questionnaires to the Regional Secretariat of Boalemo Regency employees. The number of samples used in this study amounted to 112 respondents, and data were analyzed using multiple linear regression. The findings showed that leadership style and individual behavior influenced the organizational work climate of the regional secretariat of Boalemo Regency. The influence of leadership style and individual behavior on organizational work climate amounted to 0,691%, while unexamined variables influenced the remaining 69,1%.

**Keywords:** Leadership Style, Individual Behavior, and Organizational Work Climate.

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan data Grafik Iklim Kerja Organisasi menunjukkan kepemimpinan di sekretariat daerah Kabupaten Boalemo pada tahun 2019 yaitu sebanyak 37%, pada tahun 2020 sampai 2021 kepemimpinan di sekretariat daerah Kabupaten Boalemo menurun menjadi 32%. Pada tahun 2022 kepemimpinan di sekretariat daerah Kabupaten Boalemo bertambah menjadi 39%.

Berdasarkan fenomena yang dilakukan kepada beberapa informan yang ada di lingkungan pemerintah daerah dalam hal ini di Sekretariat Daerah (SETDA), kondisi Kabupaten Boalemo di tengah pandemi covid 19 kurang lebih sama dengan situasi yang terjadi di seluruh daerah yang ada di Indonesia. Namun dalam mentaktisi kondisi yang

membatasi segala aktivitas yang memutus sendi- sendi kehidupan masyarakat, Pemerintah Daerah melalui program bantuan sosial mampu menetralsir masalah ekonomi berupa kebutuhan primer yang menimpa masyarakat selama pandemi covid 19. Kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah yaitu dengan melakukan refocusing anggaran disetiap OPD dalam hal penanganan pandemi covid 19 dan realokasi anggaran sebagai pemulihan ekonomi dan pembangunan. Juga, dalam pelaksanaan Pemerintahan Pemerintah Daerah menerapkan pembatasan waktu kerja atau work from home (WFH). Berdasarkan kondisi objektif saat pandemi covid 19, implikasi yang ditimbulkan dari sisi keuangan daerah cenderung tidak sesuai dengan pengalokasian yang sudah direncanakan. Dari sisi pelaksanaan pemerintahan, adanya ketidakstabilan pelayanan publik terhadap masyarakat Kabupaten Boalemo. Juga, pengambilan keputusan tak berdasarkan pertimbangan dari unsur Perangkat Daerah lainnya.

Berdasarkan pengamatan terdapat dua macam gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Sekretariat Daerah (SEKDA) Kabupaten Boalemo yaitu, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter diterapkan oleh pemimpin pada masa periode 2019-2020 terutama dalam pengambilan keputusan dan sistem pengawasan yang ketat, hal ini berdampak pada iklim kerja organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah (SEKDA).

Iklim kerja yang diciptakan cenderung kaku dan tegang antara bawahan dan atasan. Karena gaya kepemimpinan yang otoriter membuat suasana kerja jadi kurang *fress* dan bersahabat, atasan disegani dan ditakuti. Secara otomatis iklim kerja yang kondusif sulit untuk dicapai.

Selain itu terdapat juga gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan ini diterapkan pada masa periode 2020-2021, pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya. Hal ini dapat menciptakan Iklim kerja yang bersahabat antara atasan dan bawahannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Dan Iklim Kerja Organisasi Di Sekretariat Darah Kabupaten Boalemo*"

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan partisipatif berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Baolemo. 2) Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi di kantor Bupati Boalemo. 3) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan perilaku individu berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi di kantor Bupati Boalemo.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana peneliti ini bersifat menjelaskan tentang data yang akan dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Penggunaan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan model penelitian yang terdiri atas tiga variabel bebas dan variabel terikat yang kemudian menjelaskan hubungan atau pengaruh kedua variabel tersebut. Populasi yang akan dijadikan dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Bupati Boalemo berjumlah 112 karyawan ASN Setda Boalemo Sekretariat Daerah Kab. Boalemo dengan sampel 112 karyawan ASN.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *IBM Statistics SPSS versi 21.0*, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dapat diketahui rerata

(mean) yaitu 86.43, median (me) yaitu 86.00 dan standar deviasi yaitu 6.558. Berdasarkan angket yang disebar dapat diketahui pula skor maksimal untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 100 dan skor minimal yaitu 72.

**Tabel 4.1 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Statistics		
GAYA KEPEMIMPINAN		
N	Valid	112
	Missing	0
Mean		86.43
Median		86.00
Mode		90
Std. Deviation		6.558
Variance		43.004
Range		28
Minimum		72
Maximum		100

**Deskripsi Data Variabel Perilaku Individu (X2)**

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *IBM Statistics SPSS versi 21.0*, untuk variabel Perilaku Individu (X2) dapat diketahui rerata (mean) yaitu 86.23, median (me) yaitu 87.00 dan standar deviasi yaitu 6.769. Berdasarkan angket yang disebar dapat diketahui pula skor maksimal untuk variabel perilaku individu yaitu 100 dan skor minimal yaitu 72.

**Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Perilaku Individu (X2)**

Statistics		
PERILAKU INDIVIDU		
N	Valid	112
	Missing	0
Mean		86.23
Median		87.00
Mode		89
Std. Deviation		6.769
Variance		45.819
Range		28
Minimum		72
Maximum		100

**Deskripsi Data Variabel Iklim Kerja (Y)**

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *IBM Statistics SPSS versi 21.0*, untuk variabel Iklim Kerja (Y) dapat diketahui rerata (mean) 86.47, median (me) yaitu 86.00 dan standar deviasi yaitu 6.524. Berdasarkan angket yang disebar dapat diketahui pula skor maksimal untuk variabel Iklim Kerja yaitu 100 dan skor minimal yaitu 73.

**Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Iklim Kerja (Y)**

Statistics		
IKLIM KERJA		
N	Valid	112
	Missing	0

Mean	86.47
Median	86.00
Mode	90
Std. Deviation	6.524
Variance	42.558
Range	28
Minimum	72
Maximum	100

**Hasil Uji t**

Nilai probabilitas yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  dan besar Ttabel dicari berdasarkan rumus  $df = n-k$ , dimana  $n =$  banyaknya responden (sampel) sedangkan  $k =$  banyaknya variabel (bebas+terikat). Jadi  $df = 112 - 3 = 109$ , ttabel yaitu **2.79**

**Tabel 4.15. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.703	5.079		2.304	.023
1 GAYA	.180	.065	.181	2.761	.007
_KEPEMIMPINAN					
PERILAKU	.687	.063	.712	10.870	.000
_INDIVIDU					

a. Dependent Variable: IKLIM KERJA

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui hasilnya yaitu:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Signifikansi (Sig.) sebesar **0,007 < 0,05**, sedangkan nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar **2,761 > 2,007** sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Iklim Kerja Organisasi di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.
2. Variabel Perilaku Individu (X2) memiliki nilai Signifikansi (Sig.) sebesar **0,000 < 0,05**, sedangkan nilai t-hitung variabel perilaku individu (X2) sebesar **10,870 > 2,007** sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Iklim Kerja Organisasi di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.

**Uji F (Simultan)**

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel - variabel independen (gaya kepemimpinan dan perilaku individu) memiliki pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen (iklim kerja).

**Tabel 4.16. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3261.890	2	1630.945	121.593	.000 <sup>b</sup>
Residual	1462.030	109	13.413		
Total	4723.920	111			

a. Dependent Variable: IKLIM KERJA  
 b. Predictors: (Constant), PERILAKU\_INDIVIDU, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Dari tabel diatas dapat diketahui hasilnya yaitu:

1. Nilai F-hitung = **121.593** dan F-tabel = **2,68**, jadi Fhitung > Ftabel, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Perilaku Individu (X2) sama - sama berpengaruh terhadap variabel Iklim Kerja (Y) di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.
2. Nilai Signifikansi sebesar **0,000 < 0,05** artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Perilaku Individu (X2) sama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Iklim Kerja (Y) di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur sebesar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah semakin besar terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 ke Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.685	3.662
a. Predictors: (Constant), PERILAKU_ INDIVIDU, GAYA_KEPEMIMPINAN				

Dari hasil analisis data pada tabel diatas didapatkan nilai **R = 0,831** dan **R Square = 0,691**. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Perilaku Individu (X2) dapat mempengaruhi Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo Sebesar **69.1 %**. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji Model Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.18. Uji Model Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.703	5.079		2.304	.023
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.180	.065	.181	2.761	.007
	PERILAKU_ INDIVIDU	.687	.063	.712	10.870	.000

a. Dependent Variable: IKLIM KERJA

Maka dari model diatas dapat dimasukkan hasil output sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11.703 + 0,180X1 + 0,687X2 + \epsilon$$

- a. Nilai konstanta sebesar 11.703, hal ini berarti jika diasumsikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Perilaku Individu (X2) sama dengan nol maka Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo, akan tetap atau tidak berubah sebesar 11.703 % dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan
- b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar **0,180** ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo akan naik sebesar **0,180 %** dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Individu (X2) sebesar **0,687** ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Perilaku Individu sebesar satu satuan maka Iklim Kerja

di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo akan naik sebesar **0,687** % dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap atau konstan.

Bagian pembahasan ini akan menjelaskan tujuan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yakni: Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo; 2) Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Individu terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo; 3) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Individu terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo. Sebanyak tiga hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo; 2) Terdapat pengaruh Perilaku Individu terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo; 3) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Individu terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo Analisis dan pengujian dari tujuan dan hipotesis penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dan dengan program *IBM SPSS Statistics versi 21.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

### **Pengaruh Perilaku Individu (X2) Terhadap Iklim Kerja (Y).**

Menurut Minslow dan Tarabishy (2004) terdapat Hubungan perilaku individu terhadap iklim kerja yaitu menemukan bahwa iklim kerja merupakan faktor esensial yang mempengaruhi perilaku individu. Hal ini disebabkan karena iklim kerja merefleksikan persepsi individu mengenai kualitas lingkungan organisasi yang nantinya akan mempengaruhi perilaku individu.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Perilaku Individu (X2) Terhadap Terhadap Iklim Kerja (Y).**

Menurut (Lussier, 2005). terdapat hubungan Gaya kepemimpinan dan perilaku individu terhadap iklim kerja organisasi yaitu Untuk mencapai keberhasilan tergantung pada keandalan dan kemampuan orang-orang yang mengoperasikan unit-unit kerja. Orang-orang yang memegang peranan penting dalam organisasi tersebut adalah pemimpin, pemimpin yang memiliki sifat kharisma, kecerdasan, disiplin, berani, dan tegas. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama agar tujuan organisasi dapat dicapai. Selain itu pemimpin mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan untuk dapat bekerja optimal. Adanya iklim organisasi yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh Positif terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.
2. Penggunaan variabel perilaku individu (X2) berpengaruh Positif terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.
3. Penggunaan variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Perilaku Individu berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap terhadap Iklim Kerja di Sekretariat Daerah, kab. Boalemo.

## **Referensi :**

- Anamofa, J. N. (2017). *Analisis Pengaruh Gaya dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Universitas Halmahera*. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 1(2), 53-62.
- Arifin, Cintia Dwi Anadnda. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Cabang Kota Gorontalo*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Basit, A. (2016). Pengaruh Gaya Dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Tenaga Didipu, Ismanto, Abd Rahman Pakaya, Muchtar Ahmad, and Hedy Vanni Alam, 'European Journal of Humanities and Educational Advancements (EJHEA) THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND TEACHER PROFESSIONAL BENEFITS ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN MADRASAH TSANAWIYAH IN NORTH GORONTALO DISTRICT', 3.06 (2022), 155-56 <<https://www.scholarzest.com>>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 698 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Indriani, N. F., & Komariah, K. (2020). Pengaruh Perilaku Individu terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1)
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- Kartono, Kartini. 2005. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kependidikan Di Man Ciledug Kabupaten Cirebon. *Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 1(01), 96-110
- Ko, W. H., & Kang, H. Y. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food science & nutrition*, 7(6), 2131-2143.
- Maliki, M. Usman. (2021). "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEC. ILIR TIMUR 1 PALEMBANG." *Adminika* 7(1), 40-49.
- Mubarok, A., & Rohendi, A. (2021). *Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT. Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat*. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 3(1), 1-6.
- Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 5(2), 259-272.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339-344.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). Literatur Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485-512