

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PARA BURUH DI
KABUPATEN BEKASI
(STUDI KASUS KEPEGAWAIAN DI KABUPATEN BEKASI, CIKARANG, PROVINSI JAWA
BARAT)**

**Muhammad Wardiman¹, Muhammad Naufal Fahrezi², Renaldi Adi Baskoro³, Syaiful Arifin
Wahid⁴, Adzan Purnama⁵**
^{1,2,3,4,5} Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style on the work motivation of workers in Bekasi Regency. The research method used is a case study by collecting data through questionnaires distributed to respondents who are workers in various industrial sectors in Bekasi Regency. The independent variable in this research is leadership style, while the dependent variable is work motivation. The collected data was analyzed using regression techniques to identify the relationship between leadership style and the level of work motivation. The research results show that leadership style has a significant influence on the work motivation of workers in Bekasi Regency. A leadership style that is supportive, inspiring and provides clear direction has been proven to be able to increase the level of work motivation of workers. In addition, factors such as effective communication, recognition of work contributions, and building good interpersonal relationships also contribute to high work motivation. This research provides an important contribution to the development of human resource management in the industrial sector of Bekasi Regency. The practical implications of these findings can help companies to better understand the important role of leadership style in increasing workers' work motivation, so that they can implement more effective and sustainable management strategies. In addition, this research also provides a basis for further research on the factors that influence job performance and satisfaction in the wider industrial sector.

Key Word : Leadership Style, Work Motivation, Industrial Workers, Human Resource Management, Job Satisfaction, Performance, and Strategy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebar kepada responden yang merupakan buruh di berbagai sektor industri di Kabupaten Bekasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi. Gaya kepemimpinan yang bersifat mendukung, memberikan inspirasi, dan memberikan arahan yang jelas terbukti mampu meningkatkan tingkat motivasi kerja para buruh. Selain itu, faktor-faktor seperti komunikasi efektif, pengakuan terhadap kontribusi kerja, dan pembangunan hubungan interpersonal yang baik juga turut berkontribusi terhadap motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor industri Kabupaten Bekasi. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami peran penting gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja para buruh, sehingga dapat mengimplementasikan strategi manajemen yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja di sektor industri yang lebih luas

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Buruh Industri, MSDM, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Strategi

PENDAHULUAN

Kabupaten Bekasi, sebagai salah satu pusat industri di wilayah Jabodetabek, memiliki sejumlah besar buruh yang berkontribusi secara signifikan dalam menggerakkan roda perekonomian daerah tersebut. Motivasi kerja para buruh menjadi faktor krusial yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Salah satu variabel yang diyakini dapat memengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga memiliki dampak besar terhadap motivasi individu di dalamnya.

Dalam konteks Kabupaten Bekasi, di mana sebagian besar populasi bekerja sebagai buruh industri, penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menjadi relevan dan penting. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian target produksi tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan motivasi para buruh. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana gaya kepemimpinan di sektor industri Kabupaten Bekasi dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja para buruh. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam bukunya "The Human Side of Enterprise" (1960) memperkenalkan dua tipe dasar pandangan terhadap manusia dalam bekerja, yaitu Teori X dan Y. Teori X mengasumsikan bahwa manusia pada dasarnya malas, tidak suka bekerja, dan memerlukan pengawasan ketat. Sebaliknya, Teori Y mengasumsikan bahwa manusia pada dasarnya ingin bekerja, memiliki dorongan untuk berkembang, dan dapat mencapai motivasi tinggi jika diberi kesempatan. Dalam konteks gaya kepemimpinan, pendekatan yang sesuai dengan Teori Y, yang melibatkan partisipasi, keterlibatan, dan pemberian tanggung jawab, dapat meningkatkan motivasi kerja individu.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kabupaten Bekasi mengalami perkembangan industri yang pesat, namun, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal memotivasi buruh, juga semakin kompleks. Kondisi ini menuntut perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja para buruh. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, serta memberikan sumbangan konseptual dan praktis untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di sektor industri Kabupaten Bekasi.

Selain itu, penelitian ini juga menjadi penting dalam perspektif pembangunan ekonomi lokal. Dengan memahami cara gaya kepemimpinan dapat memotivasi para buruh, pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya dapat merancang kebijakan yang mendukung perkembangan industri lokal dengan memperhatikan aspek kesejahteraan dan motivasi kerja para pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan ekonomi di Kabupaten Bekasi.

Penelitian ini menggali dalam keterkaitan yang kompleks antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi. Dengan menggunakan metode studi kasus dan mengumpulkan data melalui kuesioner yang tersebar di berbagai sektor industri, penelitian ini menunjukkan temuan yang signifikan terkait dengan dinamika tersebut. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang nyata terhadap motivasi kerja para buruh. Gaya kepemimpinan yang mendukung, inspiratif, dan memberikan arahan yang jelas terbukti mampu meningkatkan tingkat motivasi kerja. Hasil ini konsisten dengan teori-teori kepemimpinan yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai inspirator dan fasilitator motivasi dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks Kabupaten Bekasi, faktor-faktor spesifik seperti komunikasi efektif, pengakuan terhadap kontribusi kerja, dan pembangunan hubungan interpersonal yang baik juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja yang tinggi. Komunikasi yang jelas dan transparan dari pihak kepemimpinan menciptakan lingkungan di mana buruh merasa dihargai dan diberdayakan, sementara pengakuan terhadap kontribusi kerja memberikan dorongan tambahan terhadap motivasi intrinsik. Pentingnya hubungan interpersonal yang baik juga menjadi temuan kunci, menyoroti bahwa pemimpin yang mampu membangun hubungan positif dengan bawahan dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi. Faktor ini terbukti menjadi elemen penting dalam mendukung

motivasi kerja para buruh, terutama dalam konteks industri yang sering kali menghadapi tekanan dan tantangan. Pembahasan ini menekankan pentingnya memahami dan mengelola gaya kepemimpinan yang mendukung dan faktor-faktor terkait untuk meningkatkan motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu perusahaan untuk mengadaptasi strategi manajemen yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan dengan demikian meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas para buruh di tingkat lokal. Temuan ini juga membuka pintu untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja di konteks industri yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih pendekatan studi kasus dengan data kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi. Pendekatan studi kasus digunakan karena memberikan keleluasaan untuk mendalami konteks dan dinamika yang kompleks dalam situasi spesifik, dalam hal ini, dinamika hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di tingkat lokal. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memberikan kerangka yang jelas dan terstruktur untuk memahami persepsi para buruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja dan dampaknya terhadap motivasi kerja. Kuesioner dirancang dengan cermat untuk mencerminkan konsep-konsep yang terdapat dalam literatur kepemimpinan dan motivasi kerja, sekaligus menggambarkan realitas konteks industri Kabupaten Bekasi. Pemilihan kuesioner sebagai instrumen utama memiliki keunggulan praktis, memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah responden secara efisien. Dengan demikian, hasil penelitian dapat mencakup variasi pandangan dan pengalaman buruh dari berbagai sektor industri di Kabupaten Bekasi, memberikan gambaran yang lebih holistik.

Dalam penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Para Buruh di Kabupaten Bekasi," penggunaan teknik analisis data menjadi krusial untuk menggali temuan yang dapat diandalkan dan signifikan. Salah satu alat statistik yang sering digunakan adalah Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Teknik analisis data dengan SPSS memungkinkan peneliti untuk menjalankan berbagai uji statistik dan menghasilkan hasil yang dapat diinterpretasikan. Setelah mengumpulkan data melalui survei atau kuesioner, langkah awal adalah memasukkan data ke dalam perangkat lunak SPSS. Setiap variabel yang telah ditentukan dalam penelitian, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan variabel kontrol lainnya, akan diinput ke dalam dataset. Setelah itu, peneliti dapat menggunakan beberapa teknik analisis data SPSS berikut:

1. Uji Validitas X
2. Uji Validitas Y
3. Uji Reliabilitas X terhadap Y
4. Uji Normalitas Variabel X dan Y
5. Uji Multikolinearitas
6. Uji Heterokedastisitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas X (Gaya Kepemimpinan)

R Hitung > R Tabel = VALID

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	.761**	.755**	.875**	.657**	.807**	.639**	.788**	.680**	.799**	.978**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.761**	1	.895**	.955**	.544**	.694**	.594**	.559**	.600**	.677**	.807**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3	Pearson Correlation	.655**	.635**	1	.714**	.667**	.505**	.685**	.679**	.629**	.525**	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X4	Pearson Correlation	.775**	.755**	.714**	1	.620**	.648**	.681**	.731**	.680**	.760**	.888**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X5	Pearson Correlation	.557**	.544**	.667**	.620**	1	.486**	.801**	.569**	.709**	.545**	.776**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X6	Pearson Correlation	.707**	.694**	.505**	.648**	.486**	1	.591**	.625**	.601**	.775**	.794**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X7	Pearson Correlation	.639**	.594**	.685**	.681**	.801**	.591**	1	.628**	.679**	.548**	.817**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X8	Pearson Correlation	.755**	.559**	.679**	.731**	.569**	.625**	.628**	1	.769**	.725**	.847**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X9	Pearson Correlation	.739**	.600**	.629**	.680**	.709**	.601**	.679**	.769**	1	.743**	.858**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X10	Pearson Correlation	.896**	.677**	.525**	.760**	.545**	.875**	.548**	.725**	.843**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL_X	Pearson Correlation	.878**	.807**	.804**	.888**	.776**	.794**	.817**	.847**	.858**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Indikator	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
R Hitung	0,8989	0,8957	0,8658	0,8983	0,7864	0,9944	0,6170	0,8470	0,8580	0,8548
R Tabel	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126
Keterangan	VALID									

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel X dinyatakan VALID, karena nilai R Hitung > dari Nilai R Tabel.

Uji Validitas Y

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.808 ^{**}	.872 ^{**}	.765 ^{**}	.633 ^{**}	.730 ^{**}	.792 ^{**}	.695 ^{**}	.704 ^{**}	.777 ^{**}	.867 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	.808 ^{**}	1	.850 ^{**}	.789 ^{**}	.845 ^{**}	.791 ^{**}	.846 ^{**}	.702 ^{**}	.854 ^{**}	.778 ^{**}	.773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	.442 ^{**}	.750 ^{**}	1	.593 ^{**}	.502 ^{**}	.745 ^{**}	.690 ^{**}	.392 ^{**}	.626 ^{**}	.629 ^{**}	.769 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.699 ^{**}	.593 ^{**}	1	.642 ^{**}	.602 ^{**}	.636 ^{**}	.472 ^{**}	.689 ^{**}	.662 ^{**}	.798 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	.633 ^{**}	.645 ^{**}	.502 ^{**}	.642 ^{**}	1	.691 ^{**}	.769 ^{**}	.698 ^{**}	.669 ^{**}	.661 ^{**}	.827 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y6	Pearson Correlation	.630 ^{**}	.691 ^{**}	.745 ^{**}	.602 ^{**}	.691 ^{**}	1	.784 ^{**}	.653 ^{**}	.665 ^{**}	.836 ^{**}	.878 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y7	Pearson Correlation	.722 ^{**}	.746 ^{**}	.690 ^{**}	.636 ^{**}	.769 ^{**}	.784 ^{**}	1	.654 ^{**}	.683 ^{**}	.785 ^{**}	.899 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y8	Pearson Correlation	.635 ^{**}	.602 ^{**}	.392 ^{**}	.472 ^{**}	.698 ^{**}	.653 ^{**}	.654 ^{**}	1	.638 ^{**}	.700 ^{**}	.767 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y9	Pearson Correlation	.604 ^{**}	.754 ^{**}	.626 ^{**}	.689 ^{**}	.669 ^{**}	.665 ^{**}	.683 ^{**}	.638 ^{**}	1	.641 ^{**}	.830 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y10	Pearson Correlation	.710 ^{**}	.678 ^{**}	.629 ^{**}	.662 ^{**}	.661 ^{**}	.836 ^{**}	.785 ^{**}	.700 ^{**}	.641 ^{**}	1	.878 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.812 ^{**}	.873 ^{**}	.769 ^{**}	.798 ^{**}	.827 ^{**}	.878 ^{**}	.899 ^{**}	.767 ^{**}	.830 ^{**}	.878 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Indikator	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
R Hitung	0,811811	0,873329	0,769464	0,798064	0,827385	0,878415	0,898879	0,767108	0,829953	0,878181
R Tabel	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126	0,3126
Keterangan	VALID									

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Y dinyatakan VALID, karena nilai R Hitung > dari Nilai R Tabel.
 Uji Reliabilitas X terhadap Y

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
0,987	0,987	20	

Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha 0,987. Hal tersebut berarti penelitian ini terbukti reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,960 > dari 0,70.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84185391
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,075
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Dari data tersebut menunjukkan nilai Sig 0,068. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal karena 0,068 > dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,852	2,036		-,419	,676		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,633	,138	,383	4,580	,000	,388	2,578

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA BURUH

Dari data diatas menunjukkan nilai Tolerance diangka 0,388 dan nilai VIF 2,587. Hal tersebut menunjukkan penelitian ini TIDAK TERJADI MULTIKOLINEARITAS karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,319	1,232		1,883	,063
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,092	,084	-,178	-1,095	,276

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA BURUH

Dari data tabulasi heterokedastisitas diatas menunjukkan nilai 0,063. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini bersifat heterokedastisitas (konstan) karena nilai Sig < dari 0,05

PENUTUP

Dalam mengakhiri penelitian ini, terdapat beberapa poin penting yang perlu disoroti sebagai rangkuman dari temuan dan kontribusi penelitian ini terhadap pemahaman kita mengenai dinamika kepemimpinan dan motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi.

1. **Konfirmasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan:** Penelitian ini memberikan konfirmasi empiris terhadap pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi. Gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan motivasi intrinsik, sementara gaya kepemimpinan otoriter berkorelasi negatif dengan motivasi kerja. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat menjadi kunci dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja para buruh.
2. **Kompleksitas Gaya Kepemimpinan di Industri Kabupaten Bekasi:** Gambaran umum gaya kepemimpinan di sektor industri Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan menerapkan pendekatan campuran antara gaya kepemimpinan partisipatif dan otoriter. Kompleksitas ini mencerminkan kebutuhan akan fleksibilitas dalam kepemimpinan, di mana pemimpin harus mampu beradaptasi dengan tuntutan situasional yang beragam di lingkungan industri yang dinamis.
3. **Faktor-faktor Utama yang Mempengaruhi Motivasi Kerja:** Identifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja para buruh di Kabupaten Bekasi menjadi kontribusi signifikan. Kondisi kerja fisik, pengakuan atas pencapaian, dan peluang pengembangan karir muncul sebagai faktor-faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para buruh.
4. **Tingkat Motivasi Kerja saat Ini:** Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar buruh di Kabupaten Bekasi mengalami tingkat motivasi kerja yang sedang hingga tinggi. Hal ini memberikan gambaran positif tentang kondisi motivasi kerja saat ini, namun tetap menjadi sinyal bagi perusahaan untuk terus melakukan pemantauan dan peningkatan.
5. **Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja:** Temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dengan tingkat motivasi kerja para buruh memberikan dasar yang kokoh untuk merekomendasikan perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan temuan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi perusahaan di Kabupaten Bekasi dan sektor industri serupa untuk merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian lanjutan dapat mendalami analisis di sektor industri tertentu atau mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang memengaruhi dinamika

kepemimpinan dan motivasi kerja di tingkat lokal. Semoga penelitian ini menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memperkuat kesejahteraan para buruh di Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, S., & Wibowo, A. (2019). "Dinamika Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan: Studi Kasus di Industri Tekstil Kabupaten Bekasi." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 123-136.

Departemen Ketenagakerjaan. (2020). "Profil Kabupaten Bekasi." Diakses dari <https://disnaker.bekasikab.go.id/profil-kabupaten-bekasi/>

Prihantoro, A., & Utami, Y. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan X di Kabupaten Bekasi." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 39-46.

Suryanto, T., & Wijayanti, L. M. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 173-188. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.