

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PUSKESMAS BOJONGSOANG**

***THE EFFECT OF THE LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE WORK
MOTIVATION IN PUSKESMAS BOJONGSOANG***

Fadillah Rachmasari¹, Alini Gilang, S.H., M.M²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

fadillahrchmsr@student.telkomuniversity.ac.id¹, alinigilang55@gmail.com²

Abstrak

Pemimpin mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dalam memimpin organisasi, pemimpin memiliki cara/gaya nya sendiri dalam menjalankan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja bawahan dan efektivitas layanan organisasi terhadap kebutuhan masyarakat. Puskesmas Bojongsong merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat. Pemimpin memiliki peranan penting dalam membangun motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Bojongsong.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner yang disebarakan kepada 32 responden yang merupakan karyawan Puskesmas Bojongsong. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 22.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif mengenai variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja termasuk kedalam kategori baik. Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji t) didapat bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 60,8% dan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Bojongsong.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi, Motivasi Kerja Karyawan.

Abstract

Leaders have an important role in achieving organizational success. In leading an organization, the leader has his own way / style in running an organization. This leadership style has an influence on employee work motivation and organizational service effectiveness on community needs. Bojongsong Health Center is a health service facility that organizes public health efforts. So the leader has an important role in building employee motivation to achieve organizational goals. Therefore, the purpose of this research is to find out and analyze the influence of leadership style on the work motivation of Bojongsong Community Health Center employees.

The purpose of this research is to find out and analyze the leadership style of Puskesmas Bojongsong, and to find out and analyze the influence of leadership style on the employee work motivation in Puskesmas Bojongsong.

This study uses quantitative methods. The data collection technique was by distributing questionnaires distributed to 32 respondents who were employees of Puskesmas Bojongsong. Sampling uses a saturated sampling method. The analysis technique used to interpret the result of the study is descriptive analysis techniques and simple linear regression analysis by using SPSS ver 22.

Based on the results of the study using descriptive analysis of leadership style variables and work motivation variables included in both categories. The results of the partial hypothesis test analysis (t test) found that leadership style variables significantly influence employee motivation at 60.8% and the remaining 39.2% is influenced by other factors.

The conclusion of this study is the leadership style and work motivation of employees are in the good category, there is a positive and significant influence of leadership style and the work motivation of Bojongsong Public Health Center employees.

Keywords: *Directive leadership style, supportive leadership style, partisipative leadership style, achievement oriented leadership style, employee work motivation.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Puskesmas merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang amat penting. Dengan adanya puskesmas di berbagai daerah, dapat memberikan perilaku hidup sehat masyarakat menjadi lebih baik. guna mendukung pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, maka peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila didalam organisasi terdapat pemimpin yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya, dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi (Sumardiyanti, 2016:1). Menurut Robbins & Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti bahwa ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan sebagai berikut: (1) tingkat ketidakhadiran karyawan masih tergolong tinggi (2) masih kurangnya pencapaian/realisasi dengan target dalam kegiatan yang telah ditentukan oleh Puskesmas Bojongsong. Fenomena diatas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan.

Salah satu yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Adapun fenomena, yaitu (1) pemimpin kurang mengadakan konsultasi pribadi dengan bawahan (2) pemimpin kurang memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat (3) pemimpin kurang berkonsultasi dengan bawahan dalam membuat dan mengambil keputusan.

Dari hasil pra kuesioner gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan tersebut responden merasa belum setuju dengan beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Puskesmas Bojongsong. Berdasarkan uraian tersebut penulis mencoba untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong”**

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Puskesmas Bojongsong?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apakah yang diterapkan pada Puskesmas Bojongsong.
- b. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Puskesmas Bojongsong.
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Menurut Sedarmayanti (2015:3), manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan tindakan yang memntukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, diantaranya yaitu merekrut atau menambah karyawan, menyaring atau memilih karyawan, memberi pelatihan, serta memberi motivasi seperti penghargaan dan memberi penilaian kepada setiap karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2015:249) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Mulyadi (2015:150) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengauhi satu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mulyadi (2015:143) terdapat beberapa teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hellrigel dan Slocum, yaitu teori sifat (*trait theories of leadership*), teori perilaku kepemimpinan (*behavioral theories of leadership*), teori kemungkinan (*contingency theory*), teori jalan-tujuan (*path goal theory*).

Menurut Famakin & Abisuga (2016:5) teori jalan-tujuan (*path-goal theory*) memuat empat tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan direktif, adalah perilaku yang diarahkan pada pemimpin untuk bawahan mereka dengan memberitahu apa yang harus mereka lakukan, menjadwalkan dan mengoordinasikan pekerjaan, memberi panduan khusus dan mengklarifikasi kebijakan, aturan dan prosedur.

- b. Gaya kepemimpinan suportif, adalah perilaku yang diarahkan pada kepuasan kebutuhan dan preferensi bawahan dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung secara psikologis.
- c. Gaya kepemimpinan partisipasif, adalah perilaku yang mendorong pengaruh karyawan dalam proses pengambilan keputusan yaitu dengan berkonsultasi dengan bawahan, dan mempertimbangkan pendapat dan saran karyawan ketika membuat keputusan.
- d. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, diarahkan untuk mendorong keunggulan kinerja melalui pengaturan tujuan yang menantang, mencari peningkatan, menekankan keunggulan dalam kinerja dan menunjukkan keyakinan bahwa bawahan mampu mencapai standar kinerja yang tinggi.

Motivasi Kerja

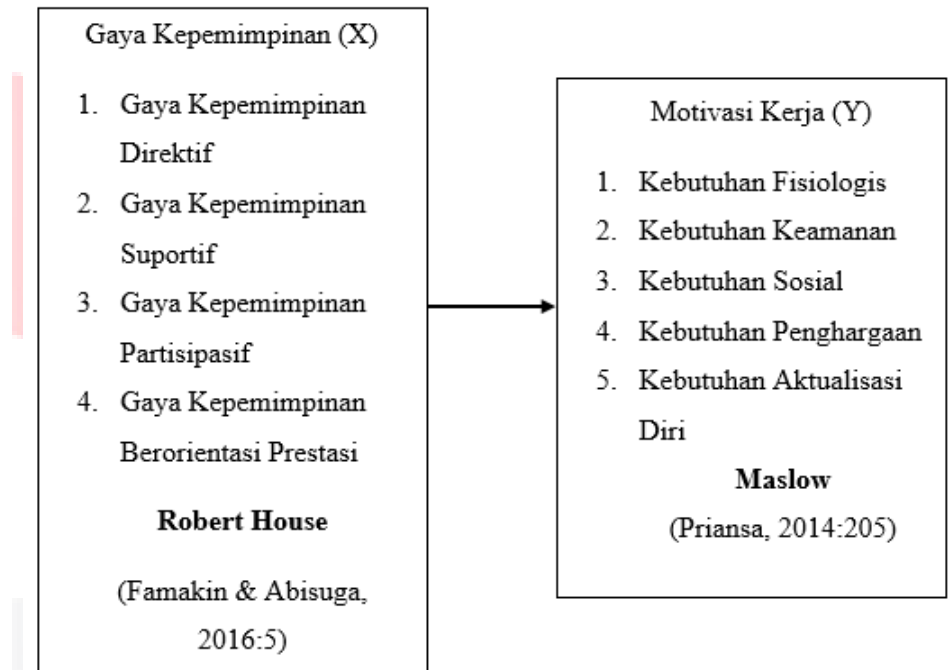
Tugas utama seorang pemimpin adalah mengupayakan agar organisasi berjalan secara efektif. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengupayakan agar kinerja bawahan mendukung tujuan dari pemimpin. Motivasi merupakan penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan.

Menurut Robbins & Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai prses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan menurut Amir (2017:17) motivasi berkaitan dengan kekuatan pada diri seseorang yang memengaruhi arah, keinginan dan persistensinya dalam mengerjakan perilaku tersebut.

Ada beberapa teori motivasi, salah satunya adalah teori kebutuhan menurut Abraham H. Maslow dalam Priansa (2014:207), “yang memishakna lima kebutuhan kedalam urutan-urutan, kebutuhan psikologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat paling mendasar, sedangkan kebutuhan sosial penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas”. Adapun lima kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*) yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial. Setiap orang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) yaitu kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan serta variabel deoenden yaitu Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Puskesmas Bojongsoang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian bersifat analisis deskriptif. Skala yang digunakan yaitu skala *Likert*. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu berjumlah 32 karyawan Puskesmas Bojongsoang.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran persepsi 32 responden terhadap variabel independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan dan variabel dependen (Y) yaitu Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa variabel Gaya Kepemimpinan termasuk kedalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata yang diperoleh sebesar 79,5% dan variabel Motvasi Kerja termasuk kedalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata yang diperoleh sebesar 76,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responde merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Puskesmas Bojongsoang sudah dalam kondisi baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui seberaoa besar tingkat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja yang dilakukan kepada 32 responden karyawan di Puskesmas Bojongsoang. Untuk itu peneliti menyajikan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4.1 berikut:

TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.371	.510		.727	.473
	Gaya Kepemimpinan	.877	.129	.780	6.828	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 22

Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = motivasi kerja karyawan

X = gaya kepemimpinan

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

Dan didapatkan model persamaan regresi berikut:

$$Y = 0,371 + 0,877X$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstanta (a) sebesar 0,371 dimana nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan 0, maka Motivasi kerja memiliki nilai 0,371. Selanjutnya nilai koefisien variabel Motivasi Kerja positif yaitu 0,877 dimana setiap kenaikan satu-satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,877.

Uji t

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut ini disajikan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.2 berikut:

TABEL 4.2
HASIL UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.371	.510		.727	.473
	Gaya Kepemimpinan	.877	.129	.780	6.828	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS ver 22

Pada Tabel 4.2, t_{hitung} Gaya Kepemimpinan adalah 6,828. Pada rumus derajat bebas ($df = n-2$) maka, $32-2=30$ dan ditemukan t_{tabel} sebesar 2,042. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,828 > 2,042$). Kriteria hipotesis nya yaitu:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi menggunakan SPSS ver 22 yang disajikan pada tabel 4.3 dibawah:

TABEL 4.3
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.595	.34437

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil olah data menggunakan SPSS ver 22

Setelah diketahui R sebesar 0,780 dan R Square (R^2) sebesar 0,608, maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi R^2 yang dinyatakan dalam persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,780) \times 100\% \\
 &= 60,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja sebesar 60,8% dan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Bojongsong pada saat ini masuk kedalam kategori baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 79,4%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas pada saat ini masuk kedalam kategori baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 76,1%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong sebesar 60,8% dan sisanya 39,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amir, T. (2017). *Perilaku Prganisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Famakin, I., & Abisuga, A. (2016). Effect of Path-Goal Leadership Styles on The Commitment of Employees on Construction Project. *International Journal of Construction Management Vol.16*, 1-10.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan: Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi Enambelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Salemba Empat
- Sumardiyanti. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa. *Jurnal Universita Negeri Makassar*, 18-19
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.