



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

Mu'fidatul Nurul Hajjad¹, Muhammad Sibgatullah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju.

¹Email: alghufron.fida@gmail.com

²Email : muhsibgatullah1995@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh model pimpinan pada motivasi kerja pegawai di Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju dan untuk mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, 68 staf Puskesmas Binanga di Kabupaten Mamuju, akan menjadi populasi laporan. penulis penelitian ini menggunakan probability sampling dengan menggunakan pendekatan prosedur *basic random sampling* untuk mengumpulkan data. Pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Peneliti menetapkan sampel sebesar 68 orang. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, motivasi dan gaya kepemimpinan terkait, kerja di Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju, diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership models on employee work motivation at Binanga Community Health Center (Puskesmas Binanga) in Mamuju District, Mamuju Regency, and to examine the correlation between leadership style and employee work motivation at the same health center. The research method used is quantitative research, with 68 staff members of Puskesmas Binanga in Mamuju Regency serving as the study population. The researcher employed probability sampling using a basic random sampling procedure to collect data. Sampling of population members was carried out randomly without considering the strata within the population. A total sample of 68 individuals was determined. Based on the data analysis results, it was found that leadership style influences employee work motivation. Furthermore, a relationship between motivation and leadership style at Puskesmas Binanga, Mamuju District, Mamuju Regency, was confirmed.

Keywords: Leadership, Leadership Style, Work Motivation

PENDAHULUAN

Peran pemimpin sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja kepada pegawainya untuk dapat bekerja lebih baik. Organisasi harus mengubah perspektif kepemimpinan yang ada agar dapat bertahan dalam skala global sebagai akibat dari pergeseran dunia bisnis dan kemajuan teknis informasi. Hal ini juga membutuhkan pemimpin visioner yang bersedia mengambil risiko sebagai akibat dari pilihan yang diambil. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, dan tidak diperlukan gaya kepemimpinan untuk lebih unggul dari gaya kepemimpinan lainnya. Secara langsung atau tidak langsung, gaya kepemimpinan seorang pemimpin menunjukkan kepercayaan dirinya terhadap keterampilan orang-orang yang mengikutinya. Sebagai fungsi dari campuran keyakinan, bakat, dan atribut yang biasanya disebarkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi tindakan bawahannya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi

Seorang pria yang termotivasi akan memberikan segalanya untuk mencapai hasil yang ada. Pekerja papan atas menyukai tantangan, mengambil risiko yang diperhitungkan, dapat mengambil inisiatif, dan melakukan banyak upaya. Bahkan jika mesin sudah mulai menggantikan tenaga manusia pada saat ini, tetap penting untuk menumbuhkan sumber daya manusia karena manusia terus menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan. di mana manusia menciptakan alat atau perangkat teknologi.

Puskesmas yang Mungkin sulit untuk membangun organisasi kerja yang aman, cepat, dan responsif untuk melayani masyarakat di bidang kesehatan. Karena itu di dalam sebuah Puskesmas diperlukan seorang pemimpin yang efektif dan dapat mewujudkan tujuan organisasi, Sulit untuk mencapai itu. keterampilan, filosofi, dan teknik yang diperlukan untuk membuat kepemimpinan organisasi yang efektif. Seajar dengan Kepala Puskesmas, kepemimpinan hadir di setiap unit, baik di sepanjang lini struktural maupun operasional, atau di setiap lini di dalam Puskesmas ini. Karena kecenderungan paternalistik masyarakat kita, seorang Kepala Phc akan dapat menggunakan sejumlah besar otoritas. Manajemen puncak harus mewakili cita-cita bawahannya. Untuk menyebabkan peningkatan pemimpin di tingkat bawah dan menengah, pemimpin puncak harus memiliki keberanian untuk melakukan perubahan radikal.

Rumah sehat binanga merupakan latau 2 puskesmas yang ada pada Kec. Mamuju yang bertugas sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah Kelurahan Binanga Kecamatan Mamuju, menginspirasi inklusi sosial di wilayah kerjanya untuk meningkatkan potensi masyarakat untuk hidup sehat dan memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan holistik Kelurahan Binanga Kecamatan Mamuju. Besarnya tugas dari Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju tersebut harus diimbangi dengan motivasi pegawai terutama mereka anggota tim Sangat penting dalam mengidentifikasi masalah medis pasien mereka dituntut untuk dapat menjadi figur yang dibutuhkan semua pasien. Bencana alam yaitu gempa bumi dengan kekuatan M 6,2 yang terjadi di wilayah Majene, Mamuju, dan sekitarnya pada hari Jumat, 15 Januari 2021 menimbulkan banyak kerusakan, termasuk Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju. Gedung Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju yang rusak mengharuskan pegawai Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju bekerja di dalam tenda. Yang tentu saja itu akan membuat motivasi kerja pegawai menurun. Tempat kerja yang panas dan semua pegawai diharuskan menggunakan masker dimasa pandemi Covid-19 yang melanda beberapa Negara beberapa tahun terakhir, kondisi seperti ini akan berdampak pada kenyamanan pegawai Puskesmas dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang menguntungkan, termasuk atmosfer, fasilitas, dan perlengkapan yang ada di tempat kerja sangat membantu dan membuat pegawai betah untuk bekerja terutama pada saat ini Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju sedang dalam masa perbaikan gedung yang rusak akibat gempa bumi. Dengan kondisi lingkungan kerja yang seperti ini tentu saja peran pemimpin atau Kepala Puskesmas semakin besar, bagaimana gaya kepemimpinan seorang Kepala Puskesmas agar bisa membuat pegawai atau bawahannya bisa tetap termotivasi dalam bekerja melayani setiap pasien dengan keadaan seperti ini. Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti memperoleh informasi jika pimpinan Puskesmas Binanga masih belum mampu mendorong motivasi kerja pegawainya dimana masih terdapat sejumlah pegawai yang merasa jika pimpinannya yakni Kepala Puskesmas masih kurang memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan para pegawai, pimpinan masih kurang memberikan dukungan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dan tidak menawarkan staf kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, sejumlah pegawai juga merasa jika pimpinan masih kurang berkomunikasi dengan para pegawai sehingga tidak jarang terjadi miskomunikasi dan berujung konflik.

Apalagi dimasa pandemi Covid-19 sekarang ini tenaga kesehatan merupakan pihak yang paling

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

beresiko tinggi untuk terinfeksi virus Covid-19 sebab mereka berinteraksi langsung dengan pasien-pasien dalam proses pelaksanaan tugasnya dalam arti mereka memegang para tenaga kesehatan khususnya pegawai Puskesmas Binanga harus senantiasa diberikan motivasi atau dukungan utamanya dari pimpinan Puskesmas. Mengingat akan begitu pentingnya peran pemimpin dalam memotivasi pegawai, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju”**.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Berdampak pada budaya organisasi, kepemimpinan menjadi penting karena selain dapat memberikan perintah kepada pengikut atau bawahan, pemimpin juga dapat memberikan pengaruh. Dalam hal lain, pemimpin dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan arahan mereka lebih dari sekadar memberi tahu mereka apa yang harus dilakukan agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Jacobs dan Jacques (1990:281), menyatakan “Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran”. Wahjosumidjo (1987:11), menyatakan “Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan”.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kepemimpinan hanyalah sikap atau mungkin kapasitas seseorang untuk mempengaruhi interaksi orang lain untuk mencapai tujuan berdasarkan sudut pandang para ahli yang disebutkan di atas. individu/kelompok dengan efektivitas dan kerja sama yang sesuai dengan keahlian masing-masing.

Seorang pimpinan bisa mampu belajar dan melatih dirinya sendiri agar bisa memberi contoh, mengajari dan melatih karyawan yang dipimpinya agar tujuan yang ingin diperoleh atau yang diinginkan dapat tercapai. Seorang pemimpin juga dituntut agar bisa melibatkan dirinya ke dalam tingkah laku bawahan yang menjadi tanggung jawabnya. dengan tujuan, visi, misi yang jelas serta bisa merangkul semua anggota yang dipimpin.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161), “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya”, (mawawi, 2003:115).

Dapat ditarik kesimpulan dari pernyataan-pernyataan yang dikemukakan oleh banyak ahli di atas bahwa kepemimpinan yang efektif adalah suatu metode interaksi yang digunakan untuk menyampaikan dan juga mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama didalam sebuah organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2014:34) :

- a) Kapasitas untuk pengambilan keputusan, yang melibatkan pemilihan tindakan yang, berdasarkan perhitungan, adalah tindakan yang paling sesuai, dan menerapkan pendekatan yang masuk akal terhadap kompleksitas pilihan yang disajikan.
- b) Untuk memenuhi tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan, seorang anggota organisasi harus memiliki kapasitas untuk menginspirasi mereka untuk menggerakkan keterampilan mereka (dalam jenis keahlian atau keterampilan), energi mereka, dan waktu mereka untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. tanggung jawab.
- c) Kapasitas untuk mentransfer sinyal, ide, atau ide kepada orang lain dengan cara yang akan membantu orang menyadari apa yang Anda maksud, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut sebagai keterampilan komunikasi.
- d) Seorang pemimpin harus mampu memegang kendali atas pengikut dan memiliki kemauan untuk memaksa orang lain untuk bertindak seperti yang diperintahkan dengan memanfaatkan otoritas pribadi atau institusi untuk keuntungan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal ini adalah memberi perintah kepada orang lain dengan cara yang dapat berubah dari agresif menjadi menuntut atau bahkan mengancam. Pemenuhan tugas adalah tujuannya.

Motivasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

Kata kerja latin *move*, yang berarti mendorong atau menggerakkan, adalah sumber motivasi. Motivasi adalah dorongan atau penyebab yang mendasari semangat seseorang untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi jika memiliki alasan yang persuasif untuk mengejar cita-citanya dan menyelesaikan pekerjaan yang ada. Istilah "motivasi" juga dapat merujuk pada sesuatu yang menggairahkan atau mengesankan orang.

Menurut Mulyasa, (2003:112), "Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu". Samsudin (2010:281), mengemukakan bahwa "Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan".

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa motivasi adalah kecenderungan manusia yang dapat membuat seseorang melakukan pekerjaannya secara sukarela dan tanpa merasa terpaksa, untuk menjamin agar hasil pekerjaan yang dilakukan dapat efektif dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Hal ini berdasarkan penegasan dari beberapa ahli yang disebutkan di atas.

Sejauh mana pekerja bekerja untuk mencapai peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi adalah cerminan sejati dari tingkat motivasi kerja mereka. Sondang P. Siagian (2008:138) mengidentifikasi enam komponen berikut sebagai indikator motivasi kerja:

1. Daya motivasi
Pengerak utama adalah jenis naluri yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Namun, penyesuaian yang tepat setiap orang berdasarkan asal-usul unik mereka.
2. keinginan
Kemauan adalah dorongan untuk bertindak sebagai akibat dari rangsangan atau pengaruh alami, seperti dari orang lain atau lingkungan. Kesiediaan adalah respon tertentu terhadap tawaran yang dibuat oleh individu lain.
3. Kerelaan
Seseorang dapat menyetujui permintaan orang lain dengan bersedia melakukannya tanpa merasa berkewajiban (tulus).
4. Membentuk Keahlian
Menciptakan atau membentuk keahlian adalah proses mengubah kemampuan seseorang dalam bidang pengetahuan tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Kapasitas seseorang untuk melakukan sifat-sifat perilaku yang rumit dan begitu baik dengan mudah dan sesuai dengan situasi untuk mencapai hasil tertentu. mencakup tidak hanya tindakan fisik tetapi juga penguasaan pola berpikir otak.
6. Tanggung Jawab
Ketika suatu peran dijalankan, tanggung jawab mengikuti, baik dalam bentuk hak dan tanggung jawab atau wewenang. Definisi tanggung jawab yang luas adalah kewajiban untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dipenuhi yang dibebankan padanya. Sebab, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus dilakukan dalam bidang pekerjaan Anda.
8. Tujuan
Pada tiap-tiap orang tujuan adalah berjuang dan tidak menurungkan ataupun meniggalkan tujuan hal ini sangat tinggi bisa sja terjadi ketika tujan itu ditetapkan perorang tidaknya di fungsikan.

Seorang karyawan membutuhkan motivasi sebagai salah satu poin yang mampu menyemangati karyawan dalam bekerja. Motivasi bisa timbul dari dalam diri seorang karyawan atau karena pengaruh lingkungan kerja dan lain sebagainya. Semangat kerja bisa membuatnya dapat bekerja sebagai karyawan loyal dan bisa memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji validitas suatu angket. Ketika pertanyaan jajak pendapat dapat menjelaskan topik tertentu yang akan dievaluasi, survei tersebut diyakini asli. Ghazali (2012). Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = n , dimana n adalah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

jumlah percobaan dan $\alpha = 0,05$ maka dilakukan uji signifikansi. Kueri atau indikator dianggap dapat diterima jika r hitung melebihi r kolom dan skornya positif (Ghozali) (2012)

2. Uji Realibilitas

Kuesioner yang merupakan indikasi suatu variabel dinilai menggunakan uji reliabilitas. Jika tanggapan pelapor terhadap suatu pernyataan konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner dianggap konsisten atau dapat diandalkan. Karena ketika alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, item survei dianggap dapat diandalkan atau layak, dan ketika kurang dari 0,60, item tersebut disebut tidak dapat diandalkan. Ghozali (2012:47).

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Suatu rumus digunakan untuk menilai apakah variabel bebas X berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat Y dalam analisis regresi linier sederhana. rumus regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Motivasi kerja pegawai
- X = gaya kepemimpinan
- a = Intersep/konstanta
- b = koefisien
- e = Error

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan apakah variabel X berdampak langsung terhadap variabel Y, digunakan metode ini. Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05. Jika t hitung $>$ t tabel, maka standar H_0 diterima, menurut Sugiyono (2013:250). artinya variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dipergunakan dalam mencari tahu rumus berikut menunjukkan hubungan erat antara variabel X dan Y :

$$r' = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Banyaknya Periode
- X = Nilai Gaya Kepemimpinan
- Y = Nilai Motivasi Kerja
- \sum = Menyatakan jumlah mengenai operasi matematika yang ada didepannya

Menurut Sugiyono (2013:273) dasar pengambilan keputusan untuk mengukur erat atau tidak kaitan faktor X pada Y ialah :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

| Kategori | Interval Koefisien (r) |
|---------------|------------------------|
| Sangat Rendah | 0.00 – 0.199 |
| Rendah | 0.20 – 0.399 |
| Sedang | 0.40 – 0.599 |
| Kuat | 0.60 – 0.799 |

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

| | |
|-------------|-------------|
| Sangat Kuat | 0.80 – 1.00 |
|-------------|-------------|

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas

a. Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 2.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

| Item Pernyataan | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------------|-------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0.658 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.494 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.610 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.479 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.488 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.651 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.667 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0.667 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0.267 | 0.2387 | Valid |

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berlandaskan tabel tersebut nampak jika nilai r hitung melebihi nilai r tabel, yaitu 0,2387. Oleh karena itu, jika jawaban pertanyaan untuk variabel perilaku pemimpin dianggap valid, maka dapat dinyatakan.

b. Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 3.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Item Pernyataan | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------------|-------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0.245 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.479 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.431 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.361 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.561 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.585 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.243 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0.567 | 0.2387 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0.411 | 0.2387 | Valid |

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berlandaskan tabel tersebut nampak jika nilai dari R hitung lebih besar dari 0,2387 pada r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika item kuesioner untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2012:47), merupakan alat untuk menilai suatu kuesioner yang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

berfungsi sebagai penanda suatu variabel atau konstruk. Jika tanggapan pelapor terhadap suatu pernyataan konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan. Jadi ketika alpha Cronbach lebih besar dari 0,60, item jajak pendapat dianggap kredibel atau layak, dan jika kurang dari 0,60, item tersebut dianggap tidak dapat diandalkan. Ini adalah hasilnya. olah data SPSS untuk uji reliabilitas :

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|--------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.703 | Reliabilitas |
| Motivasi Kerja | 0.663 | Reliabilitas |

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan pengolahan tersebut nampak jika kuesioner untuk Skor Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan (X) dan keterlibatan kerja (Y) keduanya berada di atas 0,60, menunjukkan bahwa masing-masing kuesioner mampu memberikan jawaban yang konsisten/reliable.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel terikat Motivasi Kerja, digunakan analisis regresi linier sederhana (Y). Temuan-temuan tersebut adalah sebagai berikut berdasarkan pengolahan data melalui regresi linier sederhana:

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------------|----------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| | | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30.734 | 3.034 | | 10.129 | .000 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .194 | .070 | .321 | 2.750 | .008 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23, 2022

Berikut interpretasi tabel hasil olah data diatas :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 30.374 + 0.194 + e$$

Dimana :

- a. Nilai a = 30.374 menunjukkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan/tetap, maka nilai dari motivasi kerja sebesar 30.374.
- b. Nilai b mencapai 0.194 menunjukkan jika nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan dan bersifat positif yang artinya jika variabel Satu kali makan per unit gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi staf dengan 0.194 satuan, dengan ketentuan variabel lain tidak berubah atau tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh variabel bebas gaya kepemimpinan (X) (Y) Derajat signifikansi yang dipilih adalah 0,05, menurut

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

Sugiyono (2013:250). Bila t hitung $>$ t tabel variablen independen gaya kepemimpinan akan mempengaruhi variabel dependen motivasi kerja.

Nilai dari t hitung diperoleh dari program SPSS dan untuk nilai t tabel diperoleh menggunakan persamaan dari t - statistik berikut :

$$t = (a/2) ; (n - k - 1)$$

$a =$ Jenjang kepercayaan 0.05
 $k =$ Banyaknya variabel $X = 1$
 $n =$ Banyaknya sampel = 68 sampel
 $t = 0.05/2 : (68 - 1 - 1)$
 $= 0.025 \quad df = 66$

Maka nilai t tabel (0.025 ; 66) dalam tabel distribusi t ialah 1.99656.

Tabel 6.
Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------------|-------------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30.734 | 3.034 | | 10.129 | .000 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .194 | .070 | .321 | 2.750 | .008 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA
Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berlandaskan hasil analisis statistik coefficients kolom Sig, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 2.750 Nilai signifikansi $>$ t tabel 1,99656 adalah 0,008 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama bahwa di Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi, diterima.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisa ini dipergunakan dalam mencari tahu keeratan hubungan dari gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas & motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y). hasil penggunaan software SPSS untuk mengolah data berikut :

Tabel 6.
Model's Summary
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .321^a | .103 | .089 | 1.689 |

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN
Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berlandaskan pengolahan data yang telah dilakukan, nampak jika nilai dari koefisien korelasi mencapai 0.321 yang masuk kategori rendah, yang berarti jika Tidak ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.. Maka hipotesis kedua yang mengatakan jika, Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Binanga

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju

Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju, diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pengaruh berdasarkan akuisisi data yang telah dilakukan. motivasi kerja pegawai di Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju dimana pegawai merasa bahwa pimpinan mampu membuat pilihan alternatif dalam pengambilan keputusan, pegawai juga merasa bahwa pimpinan mampu mengambil tindakan dan keputusan yang tepat. Kemudian pegawai merasa bahwa pimpinan sering memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih semangat dalam bekerja, pegawai juga merasa bahwa pimpinan mampu memotivasi pegawai dalam bekerja dan pimpinan mampu memberikan informasi yang jelas kepada pegawai sehingga pegawai mampu memahami tugas dan kewajiban yang diberikan pimpinan, selain itu pegawai merasa bahwa pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai dan dengan senang hati menerima ide/pendapat pegawai, pegawai juga merasa bahwa pimpinan mampu membuat pegawai mengikuti keinginannya serta mampu mengendalikan membantu pekerja dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Kondisi tersebut menggambarkan jika pimpinan mampu kepemimpinan Kepala Puskesmas pada Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju sudah dapat dikatakan baik sebab telah memenuhi indikator dari kepemimpinan yang baik yang dikemukakan oleh Kartono (2014:34), yaitu "Pemimpin mampu mengambil keputusan, pemimpin mampu memotivasi pegawai, pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik, dan pemimpin mampu mengendalikan bawahannya".

PENUTUP

Kesimpulan

Pada total pencarian dapat dijadikan ditarik kesimpulan ini :

1. Dari Dan berdasarkan hasil analisis full test, pengaruh nyata gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah 0,008 sampai 0,05. Dan dengan thitung = 2,750 > 1,99656, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Dari hasil analisis uji regresi linier diketahui bahwa kemungkinan nilai r sebesar 0,321, yang menunjukkan bahwa meskipun hubungan yang diungkapkan berada pada kategori rendah, variabel gaya manajemen dan motivasi memiliki hubungan. Dengan demikian, teori kedua, yang berpendapat bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan terkait, kerja di Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju, diterima.

Saran

Para ahli memberikan saran berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan berikut :

1. Disarankan kepada pihak Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju utamanya Kepala Puskesmas selaku pimpinan Puskesmas Binanga Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju, agar senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada para pegawai agar para pegawai merasa bahwa pimpinan mereka mendukung untuk meningkatkan semangat staf di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja tinggi.
2. Disarankan kepada seluruh pegawai puskesmas agar tetap menawarkan layanan masyarakat yang hebat sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing.
3. Diharapkan agar pimpinan puskesmas lebih sering memberikan informasi dan arahan kepada pegawai agar tetap bersemangat dan memperhatikan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.
4. Diharapkan agar Puskesmas Binanga kedepannya bisa mempunyai fasilitas kerja yang lengkap dan memadai agar pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas serta orang sangat puas pada layanan yang dikasih.
5. Diharapkan peneliti yang akan datang mengambil variabel lain, jika akan mengambil Judul penelitian yang bertujuan untuk menganalisis data adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2016 **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, Irham. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Binanga
Kabupaten Mamuju**

- Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS**, Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2017. **Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention**. Yogyakarta: Deepublish.
- M. Ali Chandra, Muchtar, dkk. 2015. **Buku panduan penulisan proposal penelitian dan skripsi, LP3M STIE Muhammadiyah Mamuju**.
- Mulyasa, E. 2014. **Pengembangan dan Implementasi Kurikulum**, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2014. **Perilaku Organisasi**. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, P Sondang. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah, 2015. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rival, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Hadad, M.D., dan Ramly, M. 2017. **Kepemimpinan dan perilaku organisasi**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.