



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Bulukumba

The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Public Health Center Employees in Bulukumba Regency

Akhmad Syamsuri*, Uhud Darmawan Natsir, Zainal Ruma, Nurman, Agung Widhi Kurniawan

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

*penulis koresponden : akhmadsyamsuri99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Kajang sebanyak 60 orang dengan menggunakan Sampel Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba, diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,905 atau 90,5%. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengembangan kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of leadership and motivation on the performance of Kajang Public Health Center employees, Bulukumba Regency. The population in this study were Kajang Health Center employees as many as 60 people using Saturated Samples. Data was collected using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of the research that has been carried out at the Kajang Health Center, Bulukumba Regency, the data obtained from research findings that there is a positive and significant influence between the independent variables on the dependent variable is 0.905 or 90.5%. The results of this study indicate that simultaneously leadership and motivation have a significant effect on employee performance. Partially, leadership development has a significant effect on employee performance and motivation has a significant influence on employee performance.

Key words : Leadership, Motivation, Performance

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan atau *leadership* didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmanto (2009) kepemimpinan adalah cara mengajak seseorang agar bertindak dengan benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama).

Menurut Hasibuan (2016) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Eksistensi rumah sakit sebagai layanan jasa kesehatan masa mendatang akan bergantung pada respon terhadap kebutuhan masyarakat. Pemberian layanan sepenuhnya merupakan sebuah kunci mencapai sebuah keberhasilan.

Peran pegawai sangatlah signifikan karena pegawai merupakan etalase yang berhubungan langsung dengan pasien. Untuk itulah pegawai merupakan sebuah aset yang sangat berharga di institusi kesehatan.

Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (Job Performance) yang tinggi.

Seorang pemimpin harus dapat mengetahui unsur-unsur motivasi yang ada pada diri karyawannya dan dapat memenuhi kebutuhan tersebut agar karyawan dapat termotivasi untuk mau bekerja yang nantinya akan dapat tercapainya tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi berarti kinerja pegawai meningkat.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan..

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Menurut Danin (2008) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Permadi (2009) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah mengarahkan dan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia sangat menentukan keberhasilan proses belajar di sekolah.

Menurut Kartono (2010) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Mulyadi dan Rifai (2009:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- 2) Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-

tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

2.3. Motivasi Kerja

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kemudian dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja (Siagian, 2007). Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002).

2.4. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009), indikator motivasi yaitu:

- 1) Tanggung jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.
- 2) Prestasi kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya.
- 3) Peluang untuk maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.5. Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Jadi menurut penulis kinerja adalah kualitas atau kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan (output) seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan tertentu pada suatu organisasi atau perusahaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang.

2.6. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai digunakan sebagai indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individual. Menurut Robbins (2001) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain:

- 1) Mutu
Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.
- 2) Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.
- 3) Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
- 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
Selain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.
- 5) Mandiri
Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak

akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

6) Berkomitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sujarweni (2014: 39) "Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Bulukumba, khususnya di Kecamatan Kajang pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba. Puskesmas tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena puskesmas tersebut merupakan puskesmas yang paling banyak dikunjungi oleh masyarakat saat mengalami gangguan kesehatan. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurung selama 1 bulan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian. Mengamati bukan hanya melihat, melainkan juga merekam dan mencatat kejadian-kejadian yang ada dalam masyarakat. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung objek penelitian di lapangan.

2) Angket/kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang skor 1-5 yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah diuji validitasnya, dengan indeks sebagai berikut:

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = setuju
- 4 = sangat setuju

3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, legger, notulen, rapat agenda, dan lain sebagainya. Data yang dihimpun dengan teknik dokumentasi ini, utamanya data tentang efektivitas pelayanan pegawai (Y).

3.4. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2014), bahwa secara umum persamaan regresi linear berganda yang dapat digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b1 dan b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- e = Error term

2) Uji Signifikan Secara Parsial (Nilai T)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variable dependen, apakah signifikan atau tidak. Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variable independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variable

independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

3) Uji Simultan (Nilai F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak vafibel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam nilai F hitung ini adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat).

Nilai F hitung akan di bandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4) Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinan. Koefisien determinan (R^2) merupakan besaran non negatif dan besarnya koefisien determinasi adalah ($0 < R^2 < 1$). Jika koefisien determinan bernilai 0, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinan bernilai 1, maka ada keterikatan sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Puskesmas Kajang dibangun pada tangga 15 Juni 1972 sebagai Puskesmas Rawat Jalan dan pada tahun 1974 dilakukan peningkatan dengan mengubah menjadi Puskesmas Rawat Inap dan Pelayanan Persalinan sehingga berubah status menjadi Puskesmas Perawatan dan berdasarkan Permenkes No.75 Tahun 2014 termasuk kriteria Puskesmas Perawatan pedesaan, adapun luas wilayah administrasi kerja 75,05 km² yang terdiri dari 6 Desa dan 2 Kelurahan. Wilayah kerja Puskesmas Kajang merupakan daerah dataran rendah dan tinggi serta mempunyai pesisir pantai dengan tingkat curah hujan rendah setiap tahunnya. Setiap desa dan kelurahan dapat dijangkau dengan menggunakan kendaraan roda 2 maupun roda 4.

4.2. Hasil Penelitian

1) Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	32
Perempuan	41	68
Total	60	100

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa terdapat 41 responden dengan persentase 68% yang memiliki jenis kelamin perempuan dan 19 responden dengan persentase 32% yang berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Hal ini disebabkan karena dibidang kesehatan sebagian besar pekerjaan harus dikerjakan oleh perempuan yang membutuhkan kesabaran dan pengambilan keputusan dengan tepat.

b. Usia

Tabel 2. Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30	34	57
31-45	17	28
46-55	9	15
Total	60	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan bahwa terdapat 34 responden dengan persentase 57% yang berusia antara 20-30 tahun, 17 responden dengan persentase 28% berusia antara 31-45 tahun, dan 9 responden dengan persentase 15% berusia antara 46-55 tahun.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba mayoritas responden berusia antara 20-30 tahun. Hal ini disebabkan karena memasuki usia produktif, dan juga biasanya mereka memiliki keinginan yang kuat untuk lebih giat bekerja dan mengembangkan kemampuannya.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	3	5
D3	34	57
S1	19	32
S2	4	6
Total	60	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan bahwa terdapat 3 responden dengan persentase 5% berdasarkan tingkat pendidikan SMA, 34 responden dengan persentase 57% berdasarkan tingkat pendidikan D3, 19 responden dengan persentase 32% berdasarkan tingkat pendidikan S1 dan 4 responden dengan persentase 6% berdasarkan tingkat pendidikan S2.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba mayoritas responden dengan tingkat pendidikan D3.

Hal ini disebabkan sebagian besar pegawai Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba bekerja sebagai perawat dan bidan, dimana bidang tersebut membutuhkan pendidikan yang khusus dalam hal kesehatan.

d. Status Kepegawaian

Tabel 4. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Surat Kepegawaian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
ASN	29	48
Non ASN	31	55
Total	60	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan bahwa terdapat 29 responden dengan persentase 48% dengan status kepegawaian sebagai pegawai ASN dan 31 responden dengan persentase 52% dengan status kepegawaian sebagai pegawai Non ASN atau pegawai kontrak. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba mayoritas responden dengan status kepegawaian Non ASN tingkat pendidikan D3. Namun, status kepegawaian ini seharusnya tidak mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saefulloh (2013) bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara pegawai yang berstatus PNS maupun non PNS (Pegawai 92 kontrak), meskipun hak yang diterima antara pegawai PNS dan non PNS tidaklah sama, namun tidak menghalangi pegawai non PNS untuk memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasi.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan program Statistical for product and servise solution (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	Unstandadardized Coeficients		Standadardized Coeficients	t	Sig.	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.989	5.429		-366	.716		
Kepemimpinan	.113	.069	.092	1.637	.007	.998	1.002
Motivasi	.933	.069	.896	15.899	.000	.998	1.002

a. dependent Variable Kinerja

persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 1,989 + 0,113X1 + 0,933X2$$

Nilai konstanta sebesar 1,989 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (Kepemimpinan dan Motivasi) maka Kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 1,989 atau dengan kata lain, jika variabel

bebas sama dengan 0 maka kepuasan tetap menghasilkan 1,989.

- a) Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Kepemimpinan) akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,113 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.
- b) Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,933 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Motivasi) akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,933 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

Tabel 5. Analisis Korelasi

Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. error of the Estimate
1	.905a	.819	.813	1.79688

a. Predictors : (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2021

Dari tabel 5, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,905, berada pada interval

Tabel 6. Hasil Uji-t

Model	Unstandadardized Coeficients		Standadardized Coeficients	t	Sig.	Colinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.989	5.429		-366	.716		
Kepemimpinan	.113	.069	.092	1.637	.007	.998	1.002
Motivasi	.933	.069	.896	15.899	.000	.998	1.002

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

a. Uji Hipotesis 1 (Kepemimpinan terhadap Kinerja)
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,007. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji Hipotesis 2 (Motivasi terhadap Kinerja)
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi

antara 0,900– 0,1000. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,905 atau 90,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 90,5%. Sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Tabel 7. Uji Simulthan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	834.360	2	417.180	129.207	.000b
Residual	184.040	57	3.229		
Total	1018.400	59			

a. Dependent variable : Kinerja

b. Predictors (Constant), motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel 7. di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian yang didasari pada analisis data yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba. Pengaruh tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat yang berarti bahwa dua variabel bebas tersebut merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Kemudian dari hasil uji parsial hasil penelitian ini menemukan bahwa:

Pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,007. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Pengembangan Karir dan Kinerja pegawai pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba serta hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini tidak diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan prediktor yang tepat bagi kinerja pegawai pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba memperlihatkan bahwa kekuasaan atau wewenang sebagian besar berada pada pimpinan atau kalau pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang, maka bawahan tidak diikutsertakan untuk memberi saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinan difokuskan hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Semua kegiatan lebih banyak diatur secara langsung oleh Kepala Puskesmas,

dimana perawat hanya menjalankan tugas sesuai dengan yang ditetapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trang, et al (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Bitung. Namun, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kainan (2013) yang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soehartono (2004) yang memperlihatkan bahwa bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang ditetapkan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akhmad (2002) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

Gaya kepemimpinan merupakan budaya perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika seseorang dalam posisi sebagai pimpinan dari sebuah organisasi/perusahaan dan menginginkan pengembangan pegawainya serta mampu membangun iklim organisasi/perusahaan yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi maka yang bersangkutan harus memikirkan gaya kepemimpinannya.

Kecenderungan gaya kepemimpinan yang otoriter yang diterapkan pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba tidak mempengaruhi adanya peningkatan kinerja pada pegawai. Seorang pemimpin yang otoriter, yang selalu memaksakan kehendaknya tanpa mau mempertimbangkan kondisi pegawai tidak akan disukai oleh pegawainya. Sebaliknya pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi terhadap setiap kondisi yang dihadapi oleh pegawai akan disukai dan disegani oleh pegawainya. Kondisi-kondisi seperti inilah yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin agar pegawai menjadi lebih nyaman dalam bekerja sehingga kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Motivasi dan Kinerja pegawai pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba dan hipotesis pertama atau H_1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba.

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,183, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,183%. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan meningkatkan motivasinya baik berupa motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soehartono (2004), yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2002) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Muara Enim.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA). Hasil penelitian memperlihatkan motivasi (ekstrinsik dan intrinsik) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pintubatu (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis deskriptif terbukti motivasi secara parsial berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, telah dibuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, maka peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan meningkatkan motivasi pegawai sehingga memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Amirullah, dkk (2002), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dengan adanya dorongan yang berorientasi pada keberhasilan kerja, maka yang demikian itu akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan kerjanya. Setiap tugas yang diembannya akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan pegawai akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja sebagai hasil dari peningkatan motivasi pegawai dalam melakukan kerjanya ini, menjadikan instansi tempatnya bekerja akan berjalan lebih efektif dan efisien sehingga instansi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi pegawai mutlak diperlukan dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan motivasi dilakukan antara lain dengan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai dan motivasi ekstrinsiknya. Bentuk usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai bisa dilakukan dengan melakukan pembinaan sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenangnya, pengakuan atas organisasi tempat bekerja dan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas yang dijalankannya. Upaya peningkatan motivasi pegawai juga bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi

paramedis tersebut, pemberian penghargaan atas prestasi, bonus, insentif dan juga peningkatan kedisiplinan dengan pemberian hukuman (punishment) bagi perawat yang melalaikan tugasnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba.

5.2. Saran

- 1) Berdasarkan simpulan di atas maka dari hasil penelitian ini di sarankan hal-hal sebagai berikut:
- 2) Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan memperhatikan gaya kepemimpinan dengan menerapkan gaya pimpinan bersikap tegas, demokratis dan berwibawa.
- 3) Puskesmas Kajang Kabupaten Bulukumba dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, maka puskesmas kajang meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan baik berupa pujian atau promosi jabatan.
- 4) Penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai dengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya upah, promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartini, kartono. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Bbnormal itu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddi dan Veitsal Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Permadi, Dadi. (2009). *Kepemimpinan mandiri (professional) kepala sekolah*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Robbins, Stephen P., (2001). *Perilaku Organisasi Jilid I, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta*.
- Sedarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sonsang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-empat, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan, Danin. (2008) *Visi baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *“Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami”*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif ,kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- Suranta, Sri. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika.
- Wirawan. (2009) *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.