

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan
Kecamatan Margahayu)**

SRI MARIA ULFHA
STIE KRIDATAMA BANDUNG
JL. BOROBUDUR NO.1-4, BANDUNG, JAWA BARAT 40238
mariaulfha51@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to examine the effect of leadership style on employees job motivation in Technical Implementation Unit of Health Care Department, Margahayu District. The research methodology used was quantitative analysis method with descriptive approach, the sampling technique in this paper was census, the data source consists of primary data and secondary data, the research instrument used was questionnaire. According to the calculation of Rank Spearman (ρ) obtained a value of 0,527, which means the criteria of the relationship between the variables of leadership style and job motivation are strong enough, because it was marked in the category of values between 0,51-0,75. Whereas, the effect of leadership style and job motivation on the analysis of determination coefficient's result is 27,77% and its remaining 72,23% influenced by another variables which was not included in this research. The result of simple linear regression analysis obtained was $Y = 9,495 + 0,231X$. It means, if the leadership style be increased 1% then job motivation of employees will increase by 0.231%.

Keywords : Leadership Style, Job Motivation

A. PENDAHULUAN

Peradaban manusia sekarang ini dalam segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena organisasi yang dapat terus maju tentunya bergantung kepada

personil yang dapat mengelola organisasi tersebut dengan baik. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Dengan demikian dalam menyatukan individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin.

Menurut Hasibuan (2012:13), kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Pemimpin sebagai figur sentral menyandang peran mempersatukan anggota organisasi yang terdiri dari individu-individu, agar menjadi satu kesatuan yang bergerak ke arah yang sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara atasan dan bawahan, maupun sesama pegawai. Kemampuan pimpinan dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh pegawai akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Masalah kepemimpinan sampai saat ini masih terus dipersoalkan mengenai orang yang mampu melaksanakan kepemimpinan atau siapa pemimpin itu, apa tipe atau gaya kepemimpinan yang efektif dalam menjalankan organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dari pemimpin yang lain.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh tepat atau tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan, sebab kepemimpinan merupakan tindakan atau upaya untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tugas seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yaitu

menyadari bahwa pegawai merupakan aset yang sangat penting. Dalam hal ini adanya suatu ketergantungan antara organisasi dengan pegawai, dimana organisasi menuntut pegawainya bekerja keras dan semangat untuk mencapai suatu tujuan sedangkan pegawai menuntut terpenuhinya kebutuhan pegawai misalnya kebutuhan rasa aman, kasih sayang, aktualisasi diri, dan lain-lain, sehingga hal tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi pegawai dalam bekerja.

Apabila dalam suatu organisasi, motivasi pegawai masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka akan mengakibatkan pencapaian tujuan tidak akan tercapai dengan baik. Pegawai yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor terpenting yang dimiliki suatu organisasi. Dalam mendapatkan pegawai yang seperti itu, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang bisa membuat pegawai termotivasi, tanpa memiliki motivasi dalam dirinya seorang pegawai tidak akan bekerja secara maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, karena pegawai bekerja hanya karena terpaksa tanpa dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta tidak adanya gairah dan dedikasi kerja dari diri sendiri. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memperhatikan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Millere.al menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Nugraha (2016:82) menyatakan bahwa melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan motivasi kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya.

B. DESKRIPSI TEORETIK

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tema yang penting dalam beberapa tahun belakangan ini dan menjadi salah satu subyek yang banyak diperdebatkan oleh kalangan akademis. Mempunyai pemimpin yang berkualitas, kompeten dan efektif merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Namun mendefinisikan kepemimpinan tidaklah mudah, hal ini kemungkinan dikarenakan banyaknya perubahan yang terjadi secara berkelanjutan terhadap berbagai studi tentang kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2012:13) "Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya".

Menurut Wukir (2013:134) "Kepemimpinan adalah merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama".

Menurut Nawawi (2012:72) "Kepemimpinan adalah proses pemberian motivasi, agar orang lain secara ikhlas dan sungguh-sungguh mengerjakan sesuatu".

Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kemampuan dan gaya seorang pemimpin untuk mengerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah.

Definisi Gaya Kepemimpinan Menurut Nawawi (2006:115) diartikan sebagai "Perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya ke arah pencapaian suatu tujuan".

Menurut Usman (2013:349) Gaya Kepemimpinan adalah "Norma perilaku yang ditampilkan seseorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain".

Menurut Nawawi (2012:72) gaya kepemimpinan adalah "Perilaku pemimpin dalam usaha mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan".

Dari ketiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam penggunaan jenis pengaruh untuk memotivasi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan dapat terwujud melalui interaksi antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin yang terjadi dalam berbagai kondisi yang mempengaruhinya. Meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok organisasinya, sehingga pemimpin dapat menggunakan tipe atau gaya kepemimpinannya yang tepat untuk dipergunakan dalam situasi sosial yang terjadi di kelompok organisasinya.

Menurut Umam (2012:135) pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Gaya pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu hak. Gaya pemimpin otokratis ini tidak menghargai hak-hak manusia sehingga tidak dipakai dalam organisasi modern.
2. Gaya Kepemimpinan Militeristik
Perlu diperhatikan bahwa pemimpin gaya militeristik tidak sama dengan pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer bertipe militeris.
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
Gaya kepemimpinan paternalistik, mempunyai ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kebapakan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh sifat kebapakan dalam mengerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan bersifat sentimental. Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi, pemimpin paternalistik kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.
4. Gaya Kepemimpinan Karismatik
Sampai saat ini, para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab seorang pemimpin memiliki karisma Tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar sehingga mempunyai pengikut yang sangat banyak. Kebanyakan pengikutnya menjelaskan alasan mereka menjadi pengikut pemimpin seperti ini, karena kurangnya pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib. Perlu dikemukakan bahwa kekayaan, umur, kesehatan, profil, pendidikan, dan sebagainya tidak dapat digunakan sebagai kriteria tipe pemimpin karismatik.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang terbaik. Hal ini karena gaya kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu.

2. Motivasi Karyawan

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang artinya bergerak atau dalam bahasa inggrisnya, *to move*. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Berikut ini ada beberapa pengertian mengenai motivasi:

Menurut Schunk, et al yang dikutip oleh Usman (2013:275), "*Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained*". (Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan).

Menurut E.B Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2012:143) "Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai".

Menurut Nawawi (2012:52) "Motivasi adalah merupakan proses psikologis (kejiwaan) yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian (sifat, watak, sikap, pengetahuan, bakat dan lain-lain) yang berbeda-beda, untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia".

Menurut G.R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2012:145) "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan".

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah merupakan suatu keahlian, merupakan suatu proses dan dorongan seseorang dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi, sehingga merangsang individu untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Fahmi (2013:163) indikator-indikator motivasi kerja itu adalah:

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological needs*)

Adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security needs*)
 Adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap ke dua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:
 - a. Pegawai yang bekerja mampu menyisihkan gaji untuk ditabung
 - b. Bagi seorang pegawai memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan, dan sejenisnya
 - c. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
 Adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh keturunan dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial. Mendapat pengakuan atau penghormatan dari orang lain
4. kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*)
 Adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ke tiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diingikan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)
 Adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Di mana seseorang ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Dan karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif karena masalah yang diambil terpusat pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan sehingga mampu memberikan gambaran mengenai hal-hal yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2010:86): "Penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan dari suatu fenomena. Penelitian sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki".

Selain memberikan gambaran tentang keterkaitan fenomena-fenomena yang ada dalam organisasi tersebut juga memberikan keterangan tentang keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti lebih dalam, pengujian hipotesis dan pembuatan prediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang akan diteliti.

POPULASI DAN SAMPLE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu. Sementara sample yang digunakan adalah seluruh pegawai sebanyak 30 Pegawai Negeri Sipil Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan pada hasil dari kuesioner atas variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel motivasi kerja (Y) yang telah diuraikan di atas, dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana data yang dikumpulkan tersebut valid atau tidak. Untuk mencari pengujian validitas tersebut menggunakan rumus perhitungan korelasi *product moment*, untuk menghitung rumus di atas pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 21 dan hasil perhitungan setiap pernyataan didapat nilai r sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pernyataan	Koefisien Correlation	Keterangan
1	0.870	Valid
2	0.415	Valid
3	0.732	Valid
4	0.715	Valid

5	0.660	Valid
6	0.586	Valid
7	0.684	Valid
8	0.748	Valid
9	0.559	Valid
10	0.476	Valid
11	0.472	Valid
12	0.472	Valid
13	0.471	Valid
14	0.507	Valid

Dari hasil output uji validitas di atas, didapatkan bahwa nilai koefisien correlation untuk pernyataan satu adalah 0,870 lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan satu valid untuk dilakukan dalam penelitian. Demikian pula untuk pernyataan dua sampai dengan pernyataan empat belas nilai koefisien correlation yang didapat lebih besar dari 0,3 sehingga pernyataan dua sampai dengan empat belas valid untuk dilakukan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pernyataan	Koefisien Correlation	Keterangan
1	0.306	Valid
2	0.785	Valid
3	0.634	Valid
4	0.706	Valid
5	0.541	Valid
6	0.785	Valid

Dari hasil output uji validitas di atas menunjukkan bahwa pernyataan satu koefisien korelasinya adalah 0,306 lebih besar dari 0,3 yang berarti pernyataan satu adalah valid, sehingga pernyataan satu layak untuk dilakukan dalam penelitian. Demikian juga dengan pernyataan dua nilai koefisien korelasinya adalah 0,785 lebih besar dari 0,3 yang berarti pernyataan dua valid dan layak untuk dilakukan penelitian. Adapun pernyataan tiga sampai dengan pernyataan enam

nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0,3 sehingga pernyataan tiga sampai enam valid dan layak untuk dilakukan dalam penelitian.

UJI RELIABILITAS

Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas *Croanbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 21 dan hasil perhitungan setiap pernyataan didapat nilai r sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0.860	Reliabel

Dari tabel perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada gaya kepemimpinan adalah 0,860, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, yang berarti bahwa pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan tersebut adalah reliabel.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	0.681	Reliabel

Dari tabel perhitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada motivasi kerja adalah 0,681 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, yang berarti bahwa pernyataan pada variabel motivasi kerja tersebut adalah reliabel.

ANALISIS HUBUNGAN UJI RANK SPEARMAN

Untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel, penulis menggunakan analisis Korelasi Rank Spearman (ρ) dan untuk menghitung rumus di atas pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 21 dimana hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Pengaruh Uji Rank Spearman

Correlations				
			Skor Total Variabel X	Skor Total Variabel Y
Spearman's rho	Skor Total Variabel X	Correlation Coefficient	1.000	.527**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	30	30
	Skor Total Variabel Y	Correlation Coefficient	.527**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	30	30

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

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (*correlation coefficient*) antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja sebesar 0.527. Artinya kriteria hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah hubungan yang cukup kuat karena berada dalam kategori nilai antara 0,51-0,75.

Adapun untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja, dilakukan analisis koefisien determinasi. Sehingga besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja sebesar $KD = \rho^2 \times 100\% = 0.527^2 \times 100\% = 27.77\%$. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 27,77% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti.

ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Tabel 6
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.495	2.936		3.235	.003
Skor Total Variabel X	.231	.060	.588	3.846	.001

a. Dependent Variable: Skor Total Variabel Y

Dari tabel di atas pada tabel koefisien (coefficients) pada kolom B nilai konstanta sebesar 9.495 sedangkan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.231. Sehingga didapatkan persamaan regresi linear sederhana yang dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.495 + 0.231 X$$

Konstanta (a) 9.495 menyatakan jika tidak terdapat nilai variabel gaya kepemimpinan maka nilai variabel motivasi kerja sebesar 9.495. Koefisien Regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.231 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel gaya kepemimpinan maka nilai variabel motivasi kerja akan bertambah sebesar 0.231. Selain memberikan persamaan regresi, hasil output tersebut juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja.

Hipotesis,

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang nyata variabel gaya kepemimpinan Terhadap variabel motivasi kerja.

H_1 : Terdapat pengaruh yang nyata variabel gaya kepemimpinan Terhadap variabel motivasi kerja.

Output diatas menunjukkan t hitung sebesar 3.846 dengan nilai Sig. $0.001 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh tepat atau tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka didapatkan indikator menawarkan (*selling*) merupakan indikator yang mempunyai nilai tertinggi yaitu pada pernyataan enam mengenai memberikan pengawasan. Artinya bahwa 42,86% responden menyetujui atau menganggap baik pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu. Sedangkan indikator terendah pada gaya kepemimpinan terdapat pada pemberitahuan (*telling*) pernyataan mengawasi secara ketat (36,36%). Artinya pemimpin pada saat ini telah melakukan pengawasan secara ketat menurut 36,36% responden.
2. Motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, hal ini dapat berhasil dengan baik jika pemimpin dapat menentukan gaya

kepemimpinannya yang tepat dan cepat. Indikator tertinggi yang didapat dalam motivasi kerja hasil tanggapan responden ada dua yang mempunyai nilai yang sama, pertama pada indikator kebutuhan sosial (social needs) pernyataan mengenai menghormati setiap pendapat dengan nilai 63,55% yang dapat diartikan bahwa pimpinan telah menghormati pendapat pegawai dengan baik, Indikator tertinggi ke dua adalah pada pernyataan mengenai memberikan pendapat dimana responden yang menjawab baik sebanyak 63,55%. Artinya bahwa sebagian responden berpendapat bahwa pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu diperkenankan memberikan pendapatnya pada organisasi. Indikator terendah pada motivasi kerja pegawai terdapat dua indikator yang pertama pada indikator kebutuhan fisik dan biologis (physiological needs) pernyataan mengenai berperilaku atau bekerja giat sebanyak 40,00% responden menyatakan pimpinan dapat memotivasi pegawainya untuk bekerja giat. Indikator kedua terendah adalah pada indikator kebutuhan akan penghargaan (esteem needs) pada pernyataan mengenai penghargaan (40,00%), artinya 40,00% responden berpendapat bahwa pimpinan dapat memberikan perlakuan yang sama kepada semua pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu.

3. Adanya hubungan gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja ditunjukkan dengan analisis Korelasi Rank Spearman (ρ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,527. Artinya kriteria hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah hubungan yang cukup kuat karena berada dalam kategori nilai antara 0,51- 0,75. Sedangkan Untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja, dilakukan analisis koefisien determinasi. Dan hasil yang didapat sebesar $KD = \rho^2 \times 100 \% = 0.5272 \times 100 \% = 27.77\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 27,77% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja dan sebagainya yang tidak penulis teliti.

2. SARAN

1. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu tentunya tergantung pada gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan

dalam berbagai situasi. Kemudian dalam permasalahan indikator terendah terdapat pada (pemberitahuan (*telling*) pernyataan mengawasi secara ketat (36,36%). Maka hendaknya pemimpin ketika memberikan tugas kepada pegawai agar memberikan arahan yang jelas, memberikan penjelasan yang tepat serta memberikan instruksi yang benar. Dan setelah semua itu dilakukan agar memimpin tetap melakukan pengawasan yang bersifat kontinyu dan berkala kepada pegawai agar semua tugas-tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

2. Motivasi kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu sudah baik, hal tersebut agar dapat dipertahankan oleh pemimpin dengan cara tetap memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada pegawai yang berprestasi.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, bahwa sebaiknya pimpinan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pelayanan Kesehatan Kecamatan Margahayu dapat merubah gaya kepemimpinannya yang digunakan pada saat ini dengan lebih disesuaikan pada kondisi dan situasi yang sedang terjadi, dan dapat lebih cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan, serta tegas dan konsekuen dalam bersikap dan berkata. Sehingga dengan cara tersebut diharapkan dapat memotivasi kerja pegawai dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Pengambilan Keputusan Teoridan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan Enam.
- Masitoh, Neneng. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wirausa, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Usaha Bordir Di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Insentif Kopwil 4.

- Nawawi, Hadari. 2012. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, TM. 2006. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. PustakaBinaman Preslindo.
- Rizkiyah, Ainunlka. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sukmadi. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Humaniora
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Soedibjo S, Bambang. 2010. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE STMIK Pasim.
- Tampi, Johannes Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado)*. Journal Acta Dunia 3.
- Uman Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wukir.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*.Yogyakarta: Multi Preslindo.