

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19

Muhammad Yusuf Hari Nugroho^{1*}, Yulianto², Simon Sumanjoyo H³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Lampung

*Jl. Manunggal, Kedamaian, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

*Korespondensi: muhammadyusufhn@outlook.com

Recieved: 04/03/2023 | Revised: 20/06/2023 | Accepted: 23/06/2023

Abstract

This research is motivated by observational data that shows the low work motivation of the employees of the Kampung Sawah Community Health Center in Bandar Lampung. Thus, this research is intended to measure the effect of leadership model partially and simultaneously on the work motivation of the employees of the Kampung Sawah Community Health Center in Bandar Lampung. This research was conducted on all 60 employees of the Kampung Sawah Community Health Center in Bandar Lampung, using explanatory research and a quantitative approach. The results of this study indicate that partially the Directive Leadership, Supportive Leadership, and Achievement Oriented Leadership have no significant effect on the Work Motivation variable. While the Participative Leadership has a significant effect on the employees Work Motivation. However, simultaneously there is a significant influence between Directive Leadership, Supportive Leadership, Participative Leadership and Achievement Oriented Leadership on Work Motivation of Kampung Sawah Community Health Center Employees in Bandar Lampung. Thus, from this study the results showed that the Leadership Model variable had an influence of 53.8% on the Work Motivation variable.

Keywords: *leadership model, directive leadership, supportive leadership, participative leadership, achievement oriented leadership, work motivation*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh data observasi yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah Kota Bandar Lampung. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah Kota Bandar Lampung baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Puskesmas Kampung Sawah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan jenis penelitian explanatory research dan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan orientasi prestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas kampung sawah Kota Bandar Lampung. Sehingga dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 53,8% terhadap variabel motivasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan orientasi prestasi, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi (Thoha, 2015). Dengan sumber daya manusia yang baik, maka suatu organisasi dapat berjalan dengan baik pula. Namun dalam prakteknya, setiap organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga kepribadian masing-masing individu ini akan berdampak terhadap kegiatan di dalam organisasi.

Pemimpin merupakan sosok penting untuk menciptakan keselarasan antara anggota dan tujuan organisasi. Menurut Kartono (2020), persyaratan paling utama bagi seorang pemimpin ialah dapat memimpin orang lain ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan dapat menjalin komunikasi antar

manusia, karena organisasi itu selalu bergerak atas dasar interaksi antar manusia. Pemimpin juga haruslah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Puskesmas merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh tenaga kesehatan (pegawai) sebagai pelaksana pelayanan maupun pimpinan sebagai pengendali kegiatan di puskesmas. Koordinasi yang baik oleh pimpinan akan melahirkan pencapaian dari tujuan puskesmas, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan puskesmas. Di samping itu, keterpaduan kerja tenaga kesehatan (pegawai) dalam melaksanakan dan memberikan pelayanan serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan puskesmas. Dengan demikian, tenaga kesehatan (pegawai) memegang peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang dapat menunjang keberhasilan tujuan puskesmas. Meskipun demikian, aktifitas kerja tenaga kesehatan (pegawai) dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala puskesmas.

Menurut Rivai & Mulyadi (2011) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Teori path-goal yang dikembangkan oleh House (1975), memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan, yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan orientasi prestasi.

Pada sisi bawahan (staf), kinerja juga didasarkan atas motif. Uno (2018) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Berdasarkan Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Fredrick Herzberg dalam Wahjosumidjo (1994). Terdapat dua macam situasi yang berpengaruh terhadap setiap individu ataupun bawahan terhadap pekerjaannya, yaitu kelompok *satisfier* atau *motivation* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* ialah faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility, dan advancement*. Tetapi ketidakpenuhan faktor-faktor ini tidaklah terlalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier*, ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: *company policy administration, supervision technical, job security, dan status*. Perbaikan terhadap kondisi ini akan menghilangkan atau mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan kepuasan, dan memang bukan sumber kepuasan. Secara singkat teori Herzberg dapat disimpulkan:

- a. Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan sekedar mengurangi ketidakpuasan.
- b. Yang dapat memacu bekerja baik ialah kelompok *satisfiers*.
- c. *Satisfier* disebut pula *intrinsic factors, job contentm motivator*, sedangkan *dissatisfier* disebut pula *extrinsic factors, job content, hygiene factors*.

Teori Herzberg ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besarm dan memperbaiki kondisi tempat kerja. pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal-hal kecil tersebut tidak memotivasi karyawan.

Tabel 1. Teori dua faktor Herzberg

Faktor <i>Hygiene</i> (Eksternal)	Faktor Motivasi (Internal)
Kebijakan dan administrasi	Pencapaian prestasi
Supervisi	Penghargaan
Hubungan dengan rekan dan atasan	Pekerjaan itu sendiri
Kondisi kerja	Tanggung jawab
Gaji	Kemajuan
Kehidupan pribadi	Pertumbuhan

Sumber: Wahjosumidjo (1994)

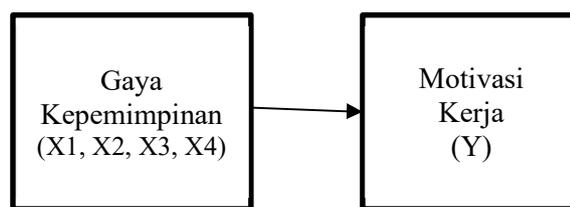
Wahjosumidjo (1994), mengatakan bahwa tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pimpinan, lebih-lebih dalam kehidupan dunia modern yang ditandai dengan berbagai gejala, seperti volume kerja yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya insani, dan sebagainya, ialah “bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan orang lain, baik bawahan, kolega maupun atasannya, sehingga berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Itulah sebabnya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Tulisan ini akan menunjukkan pada kita, seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja para pegawainya, dan variabel kepemimpinan mana yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kampung Sawah, Kota Bandar Lampung.

METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian explanatory research. Penelitian explanatory research dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yaitu gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4) dengan motivasi kerja (Y).



Gambar 1. Variabel Penelitian

Sumber: Data diolah (2023)

Hipotesis

Ha: Gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Ho: Gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kampung Sawah Kota Bandar Lampung kecuali Kepala Puskesmas. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 (enam puluh) orang pegawai yang nantinya akan dijadikan sampel untuk diuji.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei hasil kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Puskesmas Kampung Sawah dengan menggunakan skala pengukuran likert yang dimodifikasi menjadi empat skala ukur, yaitu:

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2017.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>		4.644	.000
	Gaya Kepemimpinan Direktif	.170	1.462	.149
	Gaya Kepemimpinan Suportif	.031	.203	.840
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.571	3.341	.002
	Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	-.176	-1.879	.066

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda kedalam uji t. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa thitung variabel gaya kepemimpinan direktif sebesar 1.462 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0.149, variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki nilai thitung sebesar 0.203 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0.840, variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai thitung sebesar 3.341 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0.002 dan variable gaya kepemimpinan orientasi prestasi memiliki nilai thitung sebesar -1.879 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0.066. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) menunjukkan bahwa thitung < ttabel yaitu 1.462 < 2,007 yang artinya Ha1 ditolak dan Ho1 diterima, dengan nilai signifikansi 0.149 > 0.05 artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan suportif (X2) menunjukkan bahwa thitung < ttabel yaitu 0.203 < 2,007 yang artinya Ha2 ditolak dan Ho2 diterima, dengan nilai signifikansi 0.840 > 0.05 artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan suportif (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 3.341 > 2,007 yang artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, dengan nilai signifikansi 0.002 < 0.05 artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4) menunjukkan bahwa thitung < ttabel yaitu -1.879 < 2,007 yang artinya Ha4 ditolak dan Ho4 diterima, dengan nilai signifikansi 0.066 > 0.05 artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.934	4	56.484	16.041	.000 ^b
	Residual	193.666	55	3.521		
	Total	419.600	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan DIrektif, Gaya Kepemimpinan Suportif

Sumber: Hasil penelitian, 2023.

Pengujian hipotesis menggunakan uji F dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai sebesar 16.041 dengan tingkat signifikansi 0.000. Pada tabel tersebut terlihat $df_1 = k-1 = 5-1 = 4$ dengan $df_2 = n-k = 60-5 = 55$ dengan derajat kebebasan 0,05 diperoleh $f_{tabel} = 2.54$. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($16.041 > 2.54$) probabilitas $0.000 < 0.05$, jadi hasil uji F dalam penelitian ini membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah.

Uji R²

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.538	.505	1.876	1.557

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan DIrektif, Gaya Kepemimpinan Suportif
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini menunjukkan angka R sebesar 0.734, pada pedoman interpretasi angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan keempat variabel independen (gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi) adalah cukup kuat. Kemudian, nilai koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan oleh R-square sebesar 0.538. Angka tersebut menunjukkan besar kontribusi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi 0.538 atau 53.8%. Dapat diartikan bahwa sebesar 53.8% variabel dependen yakni motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi. Sedangkan sisanya sebesar 46.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel gaya kepemimpinan direktif terhadap motivasi kerja yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,340. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 pada variabel gaya kepemimpinan direktif, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,340. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Selain itu, hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan direktif menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,462 < 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,149 > 0,05$. Sehingga secara parsial dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sehingga H1 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel gaya kepemimpinan suportif terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) juga bernilai positif yaitu sebesar 0,048. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 pada variabel gaya kepemimpinan direktif, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,048. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Selain itu, hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan suportif menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,203 < 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,840 > 0,05$. Sehingga secara parsial dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sehingga H_2 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) juga bernilai positif yaitu sebesar 0,930. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 pada variabel gaya kepemimpinan direktif, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,930. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan suportif (X_3) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Selain itu, hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,341 > 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga secara parsial dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sehingga H_3 diterima.

Sedangkan pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X_4) bernilai negatif yaitu sebesar -0,440. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 pada variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi, maka motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,440. Koefisien yang bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X_4) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Selain itu, hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan suportif menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,879 < 2,007$ dengan nilai signifikansi $0,066 > 0,05$. Sehingga secara parsial dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X_4) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sehingga H_4 ditolak.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji F didapatkan nilai F yakni sebesar 16,041 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja”. Kesimpulan ini didapat berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,041 > 2,54$) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

Kemudian dari hasil pengujian R^2 didapatkan nilai R sebesar 0,734. Pada pedoman interpretasi angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan keempat variabel independen (gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi) adalah cukup kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan adalah sebesar 0,538, sehingga dapat diartikan bahwa sebesar 53,8% variabel dependen yakni motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kampung Sawah, diperoleh tabel distribusi jawaban responden dengan hasil yaitu:

1. Gaya kepemimpinan direktif pada penelitian ini secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,462 < 2,004$ dan nilai signifikansi $0,149 > 0,05$.
2. Gaya kepemimpinan suportif pada penelitian ini secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,203 < 2,004$ dan nilai signifikansi $0,840 > 0,05$.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah dengan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $3.341 > 2.004$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$.
4. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi pada penelitian ini secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah dengan nilai thitung $<$ ttabel yaitu $-1.879 < 2.004$ dan nilai signifikansi $0.066 > 0.05$.
5. Secara simultan gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Kampung Sawah dengan nilai fhitung $>$ ftabel $16.041 > 2.54$ dan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$. Hal ini juga dibuktikan berdasarkan nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 53,8%.

Tabel 6 Penilaian Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas

No	Gaya Kepemimpinan	Penilaian Positif	Penilaian Negatif
1.	Gaya Kepemimpinan Direktif	91,7%	8,3%
2.	Gaya Kepemimpinan Suportif	73,9%	26,1%
3.	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	75%	25%
4.	Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	98,3%	1,7%

Sumber: Hasil penelitian, 2023.

PENUTUP

Gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Kampung Sawah menganut empat gaya kepemimpinan utama, yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi. Namun jika dilihat berdasarkan persentase terbesar maka, gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Kampung Sawah dominan berorientasi prestasi dan bersifat direktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Veithzal Rivai, D. M. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saydam, G. (2006). *Panduan Lengkap Pengantar Bisnis Introduction to Business*. Bandung: Alfabeta, Cetak ke-1.
- Timpe, A. D. (1999). *Managing People. Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Beliadwi, B., & Moningga, C. (2017). *Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Worleyparsons indonesia di tinjau dari teori dua faktor Herzberg*. *Psibernetika*, 5(2).
- Harahap, N., & Kusmanto, H. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Bagian Umum Dan Perlengkapan Kantor Bupati Langkat*. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(2), 154-172.
- Yulistian, A. S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pratiwi, A., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-goal Pada Karyawan Strategic Bussines Unit PT. Sier (Persero), Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. O. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya. Malang.

Rossi, R., Socci, V., Pacitti, F., Di Lorenzo, G., Di Marco, A., Siracusano, A., & Rossi, A. (2020). *Mental health outcomes among frontline and second-line health care workers during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic in Italy. JAMA network open, 3(5), e2010185-e2010185.*