

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Bantul

Hodiri Adi Putra

STIKes Surya Global Yogyakarta

Korespondensi penulis: hodiriadiputra12@gmail.com

Nor Wijayanti

STIKes Surya Global Yogyakarta

Edi Jumadi

STIKes Surya Global Yogyakarta

Alamat: Jl. Ringroad Selatan, Blado, Potorono, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta

Abstract. Organizations must pay attention to factors that can increase employee performance, including work motivation and leadership styles that can increase work enthusiasm while creating a professional work attitude. The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the Bantul District Health Service. This research method is a quantitative model, with a cross sectional approach. The sample used was 51 people, selected based on Purposive Sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results of research using the Kendall Tau test on the leadership style variable on employee performance obtained a sig. (2-tailed) of $0.004 < 0.05$. The results of the work motivation test on employee performance obtained a sig. (2-tailed) of $0.000 < 0.05$. Based on the results of simultaneous Ordinal Regression Analysis, leadership style and work motivation on employee performance obtained a sig value of 0.000 . Conclusion. There is a significant and significant influence of leadership style on employee performance, there is an influence of work motivation on employee performance, simultaneously there is an influence of leadership style and work motivation on employee performance.

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance.

Abstrak. Organisasi harus memperhatikan faktor yang bisa menambah kinerja pegawai diantaranya melalui motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang bisa menambah semangat kerja sekaligus menciptakan sikap kerja yang profesional. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul. Metode penelitian ini merupakan model kuantitatif, dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 51 orang, dipilih berdasarkan *Purposive Sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji *Kendall Tau* pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai sig. (2- tailed) sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil uji Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai sig. (2- tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil Analisis Regresi Ordinal secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai sig $0,000$. Kesimpulan. Ada pengaruh dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Organisasi untuk menjalankan program yang telah direncanakan membutuhkan sumber daya manusia agar bisa mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sebagai aset dalam organisasi agar senantiasa untuk dijaga dan dipelihara dengan baik agar bisa berjalan dengan baik. Sebagaimana yang telah ditulis oleh Rosalina dan Wati (2020) bahwa diantara keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan model perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana, d.k.k, 2012).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga factor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai, 2016). Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Bambang (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan mempunyai kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Fariska (2022) bahwa motivasi memiliki sifat yang tidak dapat dipisahkan dari fitrah manusia yang memiliki ciri khas tersendiri. Motivasi akan menjadi aktualisasi seorang pekerja untuk meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. Dalam perusahaan interaksi yang muncul adalah antar individu yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini memiliki situasi yang sangat penting bagi seorang yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin memiliki posisi yang hidup dan biasanya campur tangan dalam semua masalah mengacu pada keinginan anggota organisasinya.

Menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan gaya kepemimpinan yang baik saja tetapi faktor motivasi kerja juga mempengaruhi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal di atas adalah masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, dan jika dibiarkan maka akan mempengaruhi citra organisasi dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawannya sehingga akan menghambat pencapaian visi dan misi. Masalah tersebut dapat dihindari jika organisasi atau perusahaan mampu memberikan dorongan yang kuat kepada karyawannya untuk bermotivasi dan butuh suatu kerja keras secara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan bersama organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena menguji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Sari, 2014). Gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Keterampilan Komunikasi, Kemampuan untuk Mengontrol Bawahan, Tanggung jawab dan Kemampuan Kontrol Emosi.

Motivasi Karyawan

Menurut (Saputra, 2019) menawarkan pengetahuan tentang motivasi sebagai keinginan yang mendorong gerak lebih dekat ke tujuan yang pasti. Motivasi juga digambarkan sebagai memberi atau menghasilkan motif (persistence) dalam bertingkah laku. (Larasati & Gilang, 2014) Motivasi kerja dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2010) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya jika karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian kuantitatif yang mana umumnya peneliti menanyakan ke beberapa orang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu dan sekarang (Sugiyono, 2014).

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan rancangan *Cross Sectional*. *Cross Sectional* merupakan suatu penelitian untuk mempelajari dinamikakorelasi antara faktor-faktor risiko dan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul sejumlah 103 orang berdasarkan data statistik pegawai tahun 2022. Dan pengambilan sampel menggunakan Teknik Purposive Sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 51 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi beberapa hal yaitu: bidang, umur, jenis kelamin, pendidikan, status karyawan. Adapun distribusi frekuensi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Karakteristik	N	%
SDK	9	17,6
KEUANGAN	5	9,8
YANKES	13	25,5
P2	15	29,4
SEKRETARIAT	2	3,9
KESMAS	7	13,7
Total	51	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 51 responden sebagian besar yang mengisi kuesioner berasal dari bidang P2 yaitu sebanyak 15 responden (29,4%) dan yang paling sedikit pada bidang sekretariat sebanyak 2 responden (3,9%)

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Karakteristik	N	%
20-35	20	39,2
36-45	17	33,3
46-55	12	23,5
56-65	2	3,9
Total	51	100,0

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berusia 20-35 tahun yaitu sebanyak 20 orang (39,2%), sedangkan sebagian kecil responden berusia 56-65 tahun sebanyak 2 orang (3,9%).

Tabel 3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Karakteristik	N	%
Laki-laki	14	27,5
Perempuan	37	72,5
Total	51	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 51 responden, sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 orang (72%), sedangkan responden laki-laki hanya sebanyak 14 orang (27%).

Tabel 4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Karakteristik	N	%
SLTA	1	2,0
D-III	17	33,3
S1	30	58,8
S2	3	5,9
Total	51	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 51 responden diketahui sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 30 orang (58,8%), sedangkan sebagian kecil berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 1 orang (2,0) dan berpendidikan S2 yaitu sebanyak 3orang (5,9%)

Tabel 5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Karakteristik	N	%
KONTRAK	16	31,4
TETAP	35	68,6
Total	51	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 51 responden sebagian besar berstatus sebagai karyawan tetap yaitu sebanyak 35 orang (68%), sedangkan yang berstatus kontrak hanya sebanyak 16 orang (31,4%).

b. Deskripsi Data

Deskripsi dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi beberapa hal, yaitu : distribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran distribusi tersebut menggunakan skor berdasarkan responden terhadap kuesioner yang kemudian dikelompokkan menjadi baik, cukup, kurang. Tabel berikut ini merupakan hasil distribusi frekuensi dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 6 Distribusi Data Gaya Kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

No	Kategori	N	%
1	Kurang	1	2,0
2	Cukup	26	51,0
3	Baik	24	47,1
Total		51	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan gaya kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul dalam kategori cukup yaitu sebanyak 26 orang (51,0%) dan sebagian kecil responden menyatakan baik yaitu sebanyak 24 orang (47,1%) dan yang menyatakan kurang sebanyak 1 orang (2,0%).

Tabel 7 Distribusi Data Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

No	Kategori	N	%
1	Kurang	1	2,0
2	Cukup	44	86,3
3	Baik	6	11,8
Total		51	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan mempunyai motivasi kerja dalam kategori cukup yaitu sebanyak 44 orang (86,3,0%) dan sebagian kecil responden menyatakan baik yaitu sebanyak 6 orang (11,8%) dan yang menyatakan kurang sebanyak 1 orang (2,0%).

Tabel 8 Distribusi Data Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

No	Kategori	N	%
1	KURANG	2	3,9
2	CUKUP	40	78,4
3	BAIK	9	17,6
Total		51	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sebagian responden menyatakan kinerja karyawan dalam kategori cukup yaitu sebanyak 40 orang (78,4%) dan sebagian kecil responden menyatakan baik yaitu sebanyak 9 orang (17,6%) dan yang menyatakan kurang sebanyak 2 orang (3,9%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariate yang dilakukan apabila telah melakukan analisis univariate. Analisis bivariate ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Penelitian ini responden berjumlah 51 orang. Data yang didapat dari kuesioner kemudian diolah dengan uji normalitas dengan menggunakan analisis *Kendal Tau* menggunakan SPSS 26.0 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Analisis Uji Korelasi *Kendal's Tau* Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Correlations				
			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kendall's tau_	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	.401**
		Sig. (2- tailed)		0,004
		N	51	51
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.401**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,004	
		N	51	51

Hasil tabel output uji korelasi Kendal's Tau diatas, diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

yang signifikan (nyata) antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 10 Analisis Uji Korelasi Kendall's Tau Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Correlations				
			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kendall's tau_	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0.541
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	51	51
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	0.541	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	51	51

Hasil tabel output uji korelasi Kendal's Tau diatas, diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara motivasi kerja dengan kinerja karya.

3. Analisis Multivariat

Analisis pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul dilakukan dengan Uji Regresi Ordinal untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Analisis Uji Regresi Ordinal Gaya Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	32.182			
Final	10.478	21.704	3	.000
Link function: Logit.				

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan positif terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sehubungan dengan telah terlaksananya penelitian kami mengucapkan terima kasih kepada mitra khususnya kepada dinas kesehatan bantul yogyakarta yang bersedia meluangkan waktu dan mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana dkk, I Komang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bambang Sugema, dkk., (2014). *Motivasi dalam Organisasi, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama*, Lembaga Administrasi.
- Fariska D, Kirana K C, Subiyanto D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620. Vol XIII No 1, Maret 2022.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. V(3), 200–213.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung.
- Rivai, Veithzal, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rosalina M, Wati L N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* Volume 10 Nomor 1. p-ISSN (2088-219X) e-ISSN (2716-3830).
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>.
- Sari Y K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala di Dumai Yanti Komala Sari 1) 1). VI(2), 119–127.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.