

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan kepada Masyarakat di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta

Leadership Style and Work Motivation of Employees in Community Services at the Gamping I Health Center in Sleman Yogyakarta

Siska Carolina¹, Sugiman², Sunaryo^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada

*Korespondensi Penulis : sunsun.sunaryo@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kepala Puskesmas Gamping I Sleman dalam kepemimpinannya menunjukkan sikap yang baik terhadap pegawainya. Kepala puskesmas juga melakukan komunikasi yang baik dengan pegawainya dan selalu melibatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta.

Metode: Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Gamping I Sleman. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel diambil dengan metode *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji *spearman rank correlations*.

Hasil: Hasil penelitian menemukan Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Gamping I Sleman berada pada kategori baik sebesar 93,8%. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman berada pada kategori baik sebesar 97,9%. Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Spearman rank correlations* menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman dengan nilai Sig.(2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi yaitu 0,696.

Kesimpulan: Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Puskesmas

Abstract

Introduction: Leadership style is a process to move others by leading, guiding and influencing others to do something in order to achieve the expected results. Work motivation is a factor that encourages someone to do a certain activity, therefore motivation can be interpreted as a factor driving a person's behavior. The head of the Gamping I Public Health Center Sleman, in his leadership showed a good attitude towards his employees. The head of the Public Health Center also communicates well with his employees and always involves employee participation in decision making.

Objective: This research aims to determine the relationship between leadership style and employee work motivation at the Gamping I Public Health Center Sleman, Yogyakarta.

Method: This research was conducted at Gamping I Public Health Center Sleman. This type of research used quantitative methods with a cross sectional approach. The sample was taken by total sampling method with a total sample of 52 respondents. The data analysis used spearman rank correlations test.

Result: The leadership style of the Head of the Gamping I Public Health Center in Sleman is in the good category of 93.8%. The work motivation of employees at the Gamping I Public Health Center in Sleman is in the good category of 97.9%. The results of the bivariate analysis using the Spearman rank correlations test showed that there was a strong relationship between leadership style and work motivation of employees at the Gamping I Public Health Center Sleman with a Sig. (2-tailed) value obtained at 0.000 and a correlation coefficient value of 0.696.

Conclusion: There is a relationship between leadership style and work motivation of employees at the Gamping I Public Health Center Sleman, Yogyakarta.

Keywords: Leadership Style; Work Employee Motivation; Public Health Center

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai salah satu unit pelayanan dibidang kesehatan kepada masyarakat, diharapkan dapat melayani dengan baik demi peningkatan derajat kesehatan masyarakat sekitar. Puskesmas dipimpin seorang pemimpin yaitu Kepala Puskesmas dibantu beberapa pegawai dengan berbagai bidang keahlian. Kepala Puskesmas sebagai seorang manajer harus mampu menumbuhkan motivasi kerja para pegawai yang bekerja di suatu puskesmas. Gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang berbeda-beda dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki bawahannya. Hal ini karena setiap pemimpin pasti mempunyai watak, sifat, kebiasaan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga dalam gaya kepemimpinannya pasti memiliki cara-cara yang berbeda pula dalam menggerakkan bawahannya (1).

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang berhubungan dengan kemampuannya dalam memimpin (2). Gaya kepemimpinan dimaksudkan untuk mengoptimalkan motivasi karyawan, guna membimbing karyawannya (3). Kepimpinan dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kreatif, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kemampuan yang dimilikinya, karena terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin (4).

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (5). Motivasi sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan adanya motivasi yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung-jawabnya (4).

Faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain faktor internal dan eksternal. Faktor internal dipengaruhi oleh persepsi individu, harga diri, prestasi, harapan, keinginan untuk memenuhi kebutuhan serta adanya kepuasan kerja yang mendorong individu untuk mencapai suatu tujuan. Faktor eksternal dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan yang menentukan sikap individu, kelompok kerja tempat individu bergabung menentukan perilakunya, situasi lingkungan kerja serta sistem imbalan yang diterima dapat mempengaruhi motivasi individu (6).

Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan yang dilakukan oleh pemimpin dengan mendorong karyawannya agar mau melakukan sesuatu dengan memberikan motivasi agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk berupaya mencapai tujuan (7).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di puskesmas menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di puskesmas (8).

Menurut Permenkes No. 43 tahun 2019 tentang puskesmas, didefinisikan bahwa puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan suatu unit organisasi fungsional yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Setiap organisasi pasti memiliki pemimpin begitu juga dengan puskesmas yang mempunyai pemimpin seorang kepala Puskesmas dan memiliki pegawai sebagai orang yang bekerja di puskesmas. Dalam melaksanakan program-programnya, puskesmas mengalami berbagai kendala baik berasal dari luar maupun dari dalam puskesmas itu sendiri. Salah satu bentuk kendala yang dapat terjadi yaitu kurangnya motivasi kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya. Kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai membuat para pegawai akan mengalami gairah kerja yang menurun, kurang bertanggung jawab, tidak semangat dalam bekerja, serta tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu penyebab dari rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu karena belum maksimalnya peran seorang pemimpin, dalam hal ini terkait gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengarahkan, mendorong dan menggerakkan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang baik yaitu dapat menciptakan motivasi kerja pegawai yang baik (9).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan menunjukkan Kepala Puskesmas Gamping I Sleman dalam kepemimpinannya memiliki sikap yang baik terhadap pegawainya. Kepala puskesmas juga melakukan komunikasi yang baik dengan pegawainya, dan selalu melibatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, namun masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti ada yang terlambat masuk kerja, telat masuk kantor saat jam istirahat telah usai, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja yang mendorong para bawahannya untuk bekerja dengan baik dalam pelayanan maupun usaha preventif dalam pencegahan berbagai penyakit di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dalam pelayanan kepada masyarakat di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta.

METODE

Desain Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang responden pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji *spearman rank correlations*, dengan Kriteria inklusi, pegawai non-medis, pegawai tenaga medis dan pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian; Kriteria eksklusi pegawai yang menduduki jabatan sebagai kepala puskesmas dan pegawai tidak bersedia menjadi responden.

Variabel dependen penelitian adalah motivasi kerja. Sementara variabel independen penelitian gaya kepemimpinan.

Data primer dalam penelitian ini terkait karakteristik pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta diperoleh dari data Kepegawaian di Puskesmas Gamping I yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status dan lama bekerja, sedangkan data primer yang digunakan dalam penelitian ini menyangkut gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dikumpulkan dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 52 karyawan.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan di Puskesmas Gamping II Sleman dengan responden sebanyak 30 orang. Pada jumlah sampel 30 orang dengan taraf signifikansi 5% maka nilai R_{tabel} adalah 0,361. Berikut rekap hasil uji validitas variabel penelitian disajikan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 1. Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Variabel Gaya Kepemimpinan			
No. Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,518	0,361	Valid
P2	0,651	0,361	Valid
P3	0,785	0,361	Valid
P4	0,730	0,361	Valid
P5	0,816	0,361	Valid
P6	0,705	0,361	Valid
P7	0,744	0,361	Valid
P8	0,248	0,361	Tidak Valid
P9	0,538	0,361	Valid
P10	0,633	0,361	Valid
Variabel Motivasi Kerja			
No. Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,710	0,361	Valid
P2	0,360	0,361	Tidak Valid
P3	0,523	0,361	Valid
P4	0,549	0,361	Valid
P5	0,596	0,361	Valid
P6	0,769	0,361	Valid
P7	0,673	0,361	Valid
P8	0,769	0,361	Valid
P9	0,557	0,361	Valid
P10	0,570	0,361	Valid

Sumber: Data primer kuesioner penelitian yang dianalisis menggunakan software SPSS 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil nilai R_{hitung} tertinggi 0,816 dan R_{hitung} terendah 0,248 sehingga terdapat 9 item pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu nomor 8 (Kepala puskesmas memberikan hukuman kepada bawahan yang tidak disiplin) sehingga item pernyataan yang tidak valid harus dihilangkan. Hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil nilai R_{hitung} tertinggi 0,769 dan R_{hitung} terendah 0,360 sehingga terdapat 9 item pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu nomor 2 (Saya terdorong untuk bekerja lebih keras agar memperoleh penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja) sehingga item pernyataan yang tidak valid harus dihilangkan.

Tabel 2. Data Karakteristik Responden

No	Parameter	Nilai	Interpretasi
1.	Nilai Signifikansi	Nilai Sig < 0,05 Nilai Sig > 0,05	Terdapat korelasi antar dua variabel yang diuji. Tidak terdapat korelasi antar dua variabel yang diuji.
2.	Kekuatan korelasi	0,00 – 0,25 0,26 – 0,50 0,51 – 0,75 0,76 – 0,99 1,00	Korelasi sangat lemah. Korelasi cukup. Korelasi kuat. Korelasi sangat kuat. Korelasi sempurna.
3.	Arah korelasi	+ (positif) - (negatif)	Nilai koefisien korelasi bernilai positif, maka hubungan kedua variabel searah. Nilai koefisien korelasi bernilai negatif, maka hubungan kedua variabel tidak searah.

HASIL

Dari 48 orang responden yang bersedia untuk mengikuti penelitian dengan mengisi kuesioner. Hasil penelitian secara deskriptif menjelaskan karakteristik demografi responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Karakteristik responden

Responden dikelompokkan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status dan lama bekerja yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi pada tabel 1 dibawah ini.berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Status dan Lama Bekerja karakteristik Individu Berdasarkan Usia Ibu, Usia Anak dan Masa Kerja

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	41,7
Perempuan	28	58,3
Total	48	100
Usia		
20 – 30 tahun	9	18,8
31 – 40 tahun	13	27,1
41 – 50 tahun	14	29,2
51 – 60 tahun	12	25
Total	48	100
Pendidikan Terakhir		
SLTP/Sederajat	2	4,2
SLTA/Sederajat	6	12,5
D3	25	52,1
S1	13	27,1
S2	2	4,2
Total	48	100
Status		
Menikah	41	85,4
Belum Menikah	7	14,6
Total	48	100
Lama Bekerja		
< 1 tahun	3	6,2
1 – 10 tahun	24	50

11 – 20 tahun	8	16,7
21 – 30 tahun	11	23,9
> 31 tahun	2	4,2
Total	48	100

Sumber: Data primer kuesioner penelitian yang dianalisis menggunakan software SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dari 48 responden dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas perempuan lebih banyak yaitu 28 responden atau (58,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 20 responden atau (41,7%). Berdasarkan usia responden, sebagian besar responden berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau (29,2%) dan paling sedikit usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden atau (18,8%). Berdasarkan pendidikan terakhir responden, sebagian besar responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 25 responden atau (52,1%) dan paling sedikit berpendidikan SLTP/Sederajat sebanyak 2 responden atau (4,2%). Berdasarkan status responden, mayoritas responden sudah berstatus menikah yaitu sebanyak 41 responden atau (85,4%), sedangkan responden yang berstatus belum menikah yaitu sebanyak 7 responden atau (14,6%). Berdasarkan lama bekerja responden, sebagian besar responden bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 24 responden atau (50%) dan paling sedikit lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 responden atau (6,2%).

Analisa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini mendeskripsikan masing-masing penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	45	93,8
Cukup	3	6,2
Total	48	100

Berdasarkan Tabel 4 distribusi frekuensi penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan di atas, dari hasil penilaian 48 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang diteliti, sebanyak 45 responden atau (93,8%) menilai gaya kepemimpinan berada pada kategori baik dan sebanyak 3 responden atau (6,2%) menilai gaya kepemimpinan pada kategori cukup.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	47	97,9
Cukup	1	2,1
Total	48	100

Berdasarkan tabel 5 distribusi frekuensi penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja di atas, dari 48 responden yang diteliti tentang motivasi kerja, sebanyak 47 responden atau (97,9%) memiliki motivasi kerja baik dan 1 responden atau (2,1%) memiliki motivasi kerja cukup.

Tabel 6. Tabulasi Silang antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Gaya Kepemimpinan		Motivasi Kerja				Total		Nilai Sig.(2-tailed) Spearman rho'
		Baik		Cukup		N	%	
		N	%	N	%			
Baik	Baik	45	93,8	0	0	45	93,8	0,000
	Cukup	2	4,2	1	2,1	3	6,2	
Total		47	97,9	1	2,1	48	100	

Sumber: Data primer kuesioner penelitian yang dianalisis menggunakan software SPSS, 2022 (Output SPSS lengkap pada Lampiran 10).

Berdasarkan tabel 6 diketahui hasil analisis bivariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja menggunakan uji statistik *spearman rank correlation*. Hasil analisis dari uji statistik *spearman rank correlation* diperoleh nilai Sig.(2-tailed) sebesar

0,000, dimana nilai Sig.(2-tailed) $0,000 <$ dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman dengan nilai Sig.(2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi yaitu 0,696 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan, di Puskesmas I Sleman termasuk dalam kategori “Baik”. Mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan termasuk kategori baik karena pimpinan Puskesmas mampu memberikan arahan dan perintah yang jelas, mengajak karyawan berdiskusi bila ada suatu hal yang penting terkait kegiatan di Puskesmas, Kepala Puskesmas juga dinilai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan karyawannya, memiliki sikap yang ramah dan menghargai karyawan yang bekerja dibawahnya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik karena pegawai menilai pemimpin baik karena pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya dengan cara mampu meningkatkan gairah kerja pegawainya, membina tingkah laku pegawai kearah yang produktif, pimpinan yang mengarahkan dengan jelas tugas dan tanggung jawab bawahan, mampu memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan yang tepat, serta pimpinan yang selalu memberi dukungan untuk mencapai tujuan organisasi(10). Hal ini sesuai penelitian Rusmitasari & Mudayana, 2020, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong individu atau kelompok untuk mau bekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang baik dari atasan sangat diharapkan dari semua pegawai atau karyawan yang berada dibawah kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, sehingga mendorong individu atau kelompok dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

Dalam penelitiann Kurniawan (11), juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi aktivitas pegawai termasuk kinerjanya dalam perusahaan, dengan gaya kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan dampak yang positif kepada para pegawai sehingga dapat terus meningkatkan kinerja pegawai tersebut kearah yang lebih baik.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja mayoritas pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman berada pada kategori baik, karena merasa bahwa pekerjaannya merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan, hubungan dengan rekan kerja juga terjalin baik sehingga saling mendukung sesama rekan kerja, lingkungan suasana kerja yang aman, mendapatkan gaji dan kompensasi juga mendorong responden untuk semangat dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang mengidentifikasi bahwa terdapat kebutuhan yang dapat memotivasi individu berdasarkan kepentingan seperti kebutuhan sosial yang mempengaruhi individu untuk memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja dan saling memberi dukungan dan perhatian, kebutuhan akan rasa aman, serta kebutuhan untuk memenuhi kepentingan fisiologis (12).

Sesuai dengan penelitian (Prasetya, 2017), juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan faktor kompensasi sangat mempengaruhi kinerja, karena tanpa kompensasi yang sesuai maka individu merasa tidak termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini peran pemimpin juga sangat dibutuhkan untuk selalu memperhatikan semangat kerja bawahannya. Apabila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi (10).

Hal ini juga sesuai penelitian Rego et al (13), menyebutkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh terhadap motivasi yang dirasakan oleh pegawainya. Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dengan motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang baik dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang baik (10).

Lingkungan kerja yang baik dan faktor kompensasi sangat mempengaruhi kinerja, karena tanpa kompensasi yang sesuai maka individu merasa tidak termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini peran pemimpin juga sangat dibutuhkan untuk selalu memperhatikan semangat kerja bawahannya (14).

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Gamping I Sleman

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Gamping I Sleman, hasil analisis dari uji statistik *spearman rank correlation* diperoleh nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,000, dimana nilai Sig.(2-tailed) $0,000 <$ dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,696 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai (15).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumayas yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Tandengan kecamatan Eris (2). Dan penelitian yang dilakukan oleh Rusmitasari & Mudayana, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta dimana gaya kepemimpinan akan menjadi salah satu faktor penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja(10). Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan memberikan implikasi bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemungkinan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi bagi tenaga kesehatan.

Dalam penelitian Rego et.al, juga menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang artinya kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh terhadap motivasi yang dirasakan oleh pegawainya (13). Menurut Siagian dalam penelitian Damanik kemampuan pemimpin yang ditunjukkan melalui gaya kepemimpinan dalam upaya mengarahkan dan mengkoordinasikan potensi yang dimiliki oleh seluruh pegawainya akan berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya (9).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Gamping I Sleman termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 93,8% dan cukup sebesar 6,2%; Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman memiliki motivasi kerja baik yaitu sebesar 97,9% dan cukup sebesar 2,1%.; Ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman dengan nilai Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi yaitu 0,696.

SARAN

Penelitian ini merekomendasikan bagi Pimpinan Puskesmas Gamping I Sleman, agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai lebih baik dengan memberikan motivasi, perhatian, penghargaan dan bekerja sama dengan baik untuk mewujudkan visi misi puskesmas. Bagi Pengelola STIKES Wira Husada, agar dapat menjadi tambahan kepustakaan dan sebagai referensi terkait dengan penelitian khususnya untuk peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan. Bagi Peneliti Selanjutnya, dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel baru sehingga dapat menjadi bahan pembandingan dan memperkaya hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rohaeni H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Sebuah Organisasi [Internet]. Vol. 9, Cakrawala - Jurnal Humaniora. 2009. p. 50–8. Available from: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/3576/2274>
2. Kumayas M, Pungus M, Pongoh L. Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tandengan Kecamatan Eris. *J Kesehat Masy UNIMA*. 2020;1(4):9–16.
3. Intan Rahmayuni Syafitri, Sufyarna Marsidin S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *J Pendidik dan Konseling*. 2022;4:1349–58.
4. Mendrofa SS, Waoma S, Fau FJ. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *J Ilm Mahasiwa Nias Selatan*. 2021;4(2):128–34.
5. Thernando Maulana. Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *J Hosp dan Manaj Jasa*. 2018;2(1):563–77.
6. Prasetya CH. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *J Keperawatan*. 2016;4(2):15–21.
7. Fahlevi MS MR, Kusmiyanti. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusant J Ilmu Pengetah Sos*. 2020;7(2):408–20.
8. Afdal M, Kasran M. Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya*. 2023;6(1):436–46.
9. Damanik BE. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN SIMALUNGUN. 2017;7(2):62–72.
10. Rusmitasari H, Mudayana AA. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *J Kesehat Masy Indones*. 2020;15(1):47.
11. Mohd.Kurniawan. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. *J Ilm Manaj Bisnis Dan Terap*.

- 2018;(1):33–48.
12. Gunawan A, Sucipto I, Suryadi. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *J IKRA-ITH Ekon.* 2020;3(1):1–12.
 13. Bonaparte do Rêgo E, Supartha WG, Kerti Yasa NN. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana.* 2017;11:3731.
 14. Ma'ruf, Chair U. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *J Brand [Internet].* 2020;2(1):99–108. Available from: <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
 15. Masoara PII, Kareba L. Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Inggani Kota Palu. *J Ilm Kesmas IJ (Indonesia).* 2022;22(1):63–9.