Nusadaya Journal of Multidiciplinary Studies
Volume 1 No. 8 (October 2024), Page: 31-37
E-ISSN : 2962-195X

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI I PUSKESMAS AMPENAN KOTA MATARAM TAHUN 2024

The Infulence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance at Ampenan Health Center, Mataram City in 2024

Latifatul Husna[1], Lale Ajeng Khalifatun Wardani[2], Muhammad Habibullah Aminy[3], Novi Sri Rahmi[4], Isti Dari Sofianti[5], Abdul Aziz Fatriyawan[6], I Made Putu Sudiartha Hartawan[7], Syatriawan Perdana Putra[8], Slamet Mardiyanto Rahayu[9], Fathurrahman[10], Suhartati[11], Januari Lesmana[12], Amirudin[13], Nurfaidah[14], Muhammad Aditya Rachman[15]

[1,4,5,6,7,8,11,12,13,14]Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
[2,3,9,10]Universitas Islam Al-Azhar, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
[15]Universitas Bima Internasional MFH, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

[2]Email: laleajeng26@gmail.com
[3]Email: habibamin22@gmail.com
[9]Email: slamet.mardiyantorahayu84@gmail.com
[10]Email: fathurrahmanmaksi@gmail.com
[15]Email: adityarachman226@gmail.com

Abstract
The determining factors of employee performance include work motivation and leadership style. The problem in thois study is whether ork motivation and leadership style effect employee performance both simultaneously and partially. The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation and leadership style on employee performance both simultaneously and partially. This study is a quantitative descriptive study. The population in this study as 84 employees. Respondents were determined using saturated sample collection techniques. The analysis method used multiple linier regression analysis ith SPSS software. The resultss of this study indicate that work motivation and leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance. While partially motivation and leadership style have a significant effect on employee performance at the ampenan health center in mataram city.
Keywords: *work motivation, leadership style, employee performance*

Abstrak
Faktor penentu kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dan

Nusadaya Journal of Multidiciplinary Studies
Volume 1 No. 8 (October 2024), Page: 31-37
E-ISSN : 2962-195X

gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun persial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun persial. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif Deskriptif. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 84 pegawai. Penentu responden dilakukan dengan teknik pengumpulan sampel jenuh. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadp kinerja pegawai. Sedangakan secara persial motivasi kerja dan gaya kepemimpnan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ampenan Kota Mataram.
***Kata Kunci**: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok, Depkes RI (2004). Menurut Permenkes 49 Tahun 2019 Puskemas 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 fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat, Depkes RI (2010). Menurut Notoatmodjo (2014) pusksmas adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat, dengan tujuan meningkatkan kesehatan masyarakat dan mengurangi kesenjangan kesehatan.

Setiap organisasi memiliki orang di dalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur peting dalam meentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai organsasi tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia mengelola organisasi tersebut. Manusia atau pegawai yang berada dalam suatu organisasi biasanya di sebu sumber daya manusia atau SDM (Setiyati & Hikmawati, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimafaatkan pimpinan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Dalimunthe, 2018).

Menurut Khairizah (2015) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan

NJMS Nusadaya Journal of Multidiciplinary Studies
Volume 1 No. 8 (October 2024), Page: 31-37
E-ISSN : 2962-195X

yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2016) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan merupakan hal penting lainnya.

Menurut Thoha (2016) Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Seseorang akan dapat melakukan kegiatan apabila ada keinginan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Perilaku manusia itu pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan yang berarti bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya didukung oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Bagi seorang pimpinan perlu untuk mengetahui keinginan serta kebutuhan pegawainya yang mengundangnya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu. Seorang pimpinan harus dapat mengetahui unsur-unsur motivasi yang ada pada diri pegawainya dan dapat memenuhi kebutuhan tersebut agar pegawai dapat termotivasi untuk mau bekerja yang nantinya akan dapat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2014) Gaya Kepemimpinan adalah suatu model tindakan pemimpin baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan seperti menggambarkan sikap yang dimiliki seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yaitu seseorang yang mempunyai ciri khas berupa sifat,kebiasaan,mental, pemikiran, dan pribadi sendiri yang unik serta khas, sampai tingkah lakunya dan gayanya beda dari yang lain, atau tidak dimliki orang lain.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi atau kantor untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor (Widyatmini dan Hakim, 2000).

Berdasarkan definisi-definisi Gaya Kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pimpinan itu sangatlah beda-beda karena setiap pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan cara berfkir tersendiri sehingga membedakan dari yang lainnya, pemipin yang efektif ini juga dapat meyakinkan bawahannya sehingga terpengaruh oleh pimpinan.

Nusadaya Journal of Multidiciplinary Studies
Volume 1 No. 8 (October 2024), Page: 31-37
E-ISSN : 2962-195X

Kinerja pegawai menurut Irham Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil atau riwert yang di dapat oleh organisasi yang bersifat profit oriented dan non oriented yang didapatkan selama satu periode. Tetapi menurut Afandi (2018:84) kinerja ialah pencapaian seseorang yang dapat diukur untuk pekerjaan selama satu periode. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja ialah hasil kerja yang di dapat secara kualitas dan kuantitas yang dalam diri setiap karyawan daalam melakukan tugas yang diberikan dan melaksanakan dengna tanggung jawab pada diri setiap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yakni, mandat yang diberikan pimpinan lalu dikerjakan oleh setiap masing-masing bawahannya, dengan rasa penuh tanggung jawab untuk tujuan organisasi dimana pegawai itu bekerja. Pada penelitian ini peneliti menggunakan refrensi dari tiga (3) peneliti terdahulu yaitu, pertama Wahyu Mega Hartini (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusksmas Bades Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang. Kedua Usman (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Kabupateen Aceh Timur. Ketiga Akhmad Syamsuri (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terlihat bahwa, gaya kepemimpinan yang digunakan para pemimpin adalah interaksi pemimpin dengan bawahannya, namun gaya tersebut tidak digunakan dengan baik sehingga ada beberapa pegawai yang kerjanya setengah hati, pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Faktor yang membut kinerja pegawai kurang baik dikarenakan kepemimpinan kepala puskesmas yang kurang memperhatikan keluhan-keluhan dari para tenaga kesehatan. Oleh karena itu, motivasi kerja pada pegawai di Puskesmas Ampenan kurang karena pemimpin yang jarang berkomunikasi yang baik dengan bawahannya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel independen pada penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Ampenan Kota Mataram yang berjumlah 84 pegawai yang terdiri dari 55 ASN dan 29 kontrak. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan populasi yang ada di Puskesmas Ampenan yaitu sebanyak 84 pegawai. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuisioner dan memberikan daftar pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, dimana akan mendapatkan informasi secara langsung dari narasumber untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pegaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap

Nusadaya Journal of Multidiciplinary Studies
Volume 1 No. 8 (October 2024), Page: 31-37
E-ISSN : 2962-195X

kinerja pegawai di Puskesmas Ampenan Kota Mataram. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi linier berganda terdapat dua hal yang harus dianalisis yaitu regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini bahwa hipotesa alternatif pertama variabel motivasi kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusksmas Ampenan Kota Mataram. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinanserta motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ampenan Kota Mataram mampu mempengaruhi kerja pegawainya.

Dengan hasil simultan menyatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dari hasil frekuensinpun menyatakan bahwa hasil responden tertinggi memilih jawaban sangat setuju (SS) terhadap beberapa pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berdasarkan pengolahan data SPSS nilai f_{hitung} (17,263) > f_{tabel} (3,110) dengan signifikan sejumlah 0,000 dengan ini secara langsung menunjukkan baha hipotesis alternatif diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X_1) serta gaya kepemimpinan(X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan perspektif empiris, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah Oktaviana (2022) yang judulnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di desa tokelan kecamatan panji kabupaten situbondo.. Dimana pada penelitian terdahulu tedapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yakni hipotesa alternatif kedua menyatakan yakni motivasi kerja berpengaruh kepada kepada puskesmas ampenan kota mataram, hasilnya mengarah secara persial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan, kepada kinerja. Bila berdasarkan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan rhitung (3,980) > rtabel (1,988) signifikan hitung sejumlah (0,000) jadi hipotesa alternatif diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan perspektif empiris, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah Oktavia (2022) yang judulnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di

desa tokelan kecamatan panji kabupaten situbondo.. Dimana pada penelitian terdahulu tedapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini bahwa hipotesa alternatif ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawaidi Puskesmas Ampenan Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukkan secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila berdasarkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai denga hasil rhitung (2,784) > rtabel (1,988) serta signifikan hitung (0,007), maka hipotesa alternatif diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan perspektif empiris, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah Oktavia (2022) yang judulnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Dimana pada penelitian terdahulu tedapat hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ampenan Kota Mataram. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ampenan Kota Mataram. Gaya Kepemimpinan Berpengruh Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ampenan Kota Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

A. Muri Yusuf . (2005). *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.

Akhmad Syamsuri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kineja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Bulukumba.

Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

I Gusti Agung Istri Ratih Mahacakri Laksm, Ni Wayan Ari Sudiartini. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhada Kinerja Pegawai.

Karlinger. (2006). *Asas-Asas Peneitian Behavior. Edisi 3, Cetakan 7*. Yogykarta: Gadjah Mada University Press.

Mangkunegara, Anwar, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mutmainnah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhada Kinerja Pegawai Dikantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

Notoatmodjo. (2013). Manajemen Administrasi Yang Ada Di Puskesmas

Permenkes N0. 1 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Permenkes No. 1 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Permenkes No. 1 Tahun 2022 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Kesehaatan.

Ratu Sylvia, Salsabillah Ashanda Putri, Satriya Wijaya. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhada Kinerja Pegawai Di Puskemas Wonokromo Surabaya.

Setiati, Ritta, Dan Hikmawati, Elok. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi. Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi Forum Ilmiah. 16: 215.

Siagin, Sonsang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-Empat*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R Dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

Suranta, Sri. (2002). Dampak Motifasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis.

Thoha, Miftah. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Usman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur.

Wahyu Mega Hartini. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bades Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.