

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Harnbani Pasolong<sup>1</sup>, Muslimin<sup>2</sup>, Tri Wahyudi<sup>3</sup>

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar

**Corresponding Author:** [pasolongharnbani312@gmail.com](mailto:pasolongharnbani312@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata kunci:* Kepemimpinan,  
Motivasi.

*Menerima* : 8 Juli 2024

*Direvisi* : 9 Juli 2024

*Diterima* : 10 Juli 2024

©2024 Pasolong, Muslimin,  
Wahyudi: Akses terbuka  
yang didistribusikan  
berdasarkan ketentuan  
[Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Penelitian ini diadakan di Rs Tk II Pelamonia. Populasi penelitian ini berjumlah 200 orang pegawai dan ditarik 137 orang sebagai sampel. Teknik penarikan sampel adalah Propotionate Stratified Rendom Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif data kuantitatif yang menggunakan angka-angka, mulai dari penginputan data, penafsiran data, serta penampilan hasil rekapitulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ .

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan peradaban manusia dari masa ke masa cara hidup bekerja sama untuk dapat meraih kehidupan yang lebih baik semakin penting. Sejak dahulu praktik bekerja sama banyak dilakukan oleh para nenek moyang, dari cara hidup seperti inilah cikal bakal munculnya organisasi. Pemahaman tentang organisasi itu tidak hanya sekedar sebagai wadah, tetapi juga sebagai sistem kerjasama, dan sebagai proses pembagian tugas. Atmosudirdjo dalam Mulyadi (2015: 21) mengatakan bahwa organisasi adalah struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan.

Sedangkan sumber daya manusia hal yang tidak bisa dipisahkan dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan dan peran pemimpin menjadi sangat vital dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya agar senantiasa bersedia memaksimalkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi

Tugas seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat urgent dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai yang diamanahkan. Menurut Henry Pratt Fairchild dalam Arifin (2012: 1) bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha /upaya orang lain, atau memulaui prestise, kekuasaan atau posisi (pengertian luas). Seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya (pengertian sempit).

Tanpa adanya pemimpin, peningkatan motivasi pegawai juga sangat sulit, motivasi juga menjadi salah satu kekuatan yang terpenting dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Itu dijelaskan oleh Dubin dalam Danim (2004: 15) motivasi sebagai kekuatan komplek yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu diliingkungan kerja atau di pelatarah kehidupan pada umumnya.

Pemimpin perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi maka seorang pimpimnan harus memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Thoha (2012: 49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dilakukan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang ia lihat

Dalam hal ini pemimpin harus mampu menentukan gaya kepimpinan yang digunakan dalam rangka mendorong semangat kerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan pemimpin yang mempunyai komitmen serta menjalankan kepemimpinannya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, melihat begitu pentingnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai yang berbeda-beda, maka seorang pimpinan harus berkualitas dan menjalankan perannya sebagai pimpinan dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Sebagai titik tolak dalam pembahasan gaya kepemimpinan secara luas dikenal ada 5 gaya kepemimpinan menurut Siagian (2010: 27), yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik.  
Dilihat dari persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois.
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik.  
Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang perannya dalam organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.  
Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi.
4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire.  
seorang pemimpin yang laissez Faire pada umumnya organisasi berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang yang dewasa yang mengetahui apa yang menjadi prioritas organisasi.
5. Gaya Kepemimpinan Demokrasi.  
Gaya kepemimpinan ini dikatakan gaya yang terbuka, setiap pegawai atau bawahan dapat berpendapat dan memilih, namun demokratis tidak selalu merupakan gaya kepemimpinan paling efektif dalam kehidupan organisasi karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan bisa terlambat.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut House (1997) dalam pasolong (2013: 39) menyebutkan 4 gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Directive, pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pemimpinnya dan pemimpin menyatakan kepada bawahannya bagaimana dalam melaksanakan suatu tugas.
2. Gaya Partisipatif, pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan atau saran dalam rangka pengambilan keputusan.
3. Gaya Supportive, usaha pemimpin untuk bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya.
4. Gaya Orientasi Prestasi, pemimpin mengharapkan agar bawahannya dapat berusaha mencapai tujuan tersebut secara efektif serta pemimpin menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya.

## Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Mulyadi (2015: 54) motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri sbb:
  - a. Persepsi individu mengenai diri sendiri.
  - b. Harga diri dan prestasi.
  - c. Harapan.
  - d. Kebutuhan.
  - e. Kepuasan kerja.
2. Faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas 4, yaitu:
  - a. Jenis dan sifat pekerjaan.
  - b. Kelompok kerj dimana individu bergabung.
  - c. Situasi lingkungan pada umumnya.
  - d. Sestem imbalan yang diterima.

H1: Ho ditolak dan Ha diterima atau terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan jenik penelitian kuantitatif kausalitas dengan bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh antara variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 137 dengan teknik Propotionate Stratified Random Sampling, serta dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

## HASIL

Untuk mencari tahu tentang apakah terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi ini, dilakukan analisis regresi sederhana, sebelum itu kita perlu melihat tanggapan responden dari setiap variabel berada pada katergori dengan melihat kategori yang didapatkan. Berikut dibawah ini adalah tanggapan respon tentang variabel kepemimpinan dan motivasi.

Tabel 1. Tanggapan responden tentang variabel kepemimpinan

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentasi
1	Sangat Baik	5	15	10,95%
2	Baik	4	86	62,77%
3	Cukup Baik	3	31	22,63%
4	Tidak Baik	2	5	3,65%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0,00
	Jumlah		137	100%

Pada tabel diatas bisa kita lihat tanggapan responden yang mengatn kepemimpinan sangat baik 15 responden dengan presentasi 10,95%, yang menjawab baik 86 responden dengan presentasi 62,77%, yang menjawab cukup baik 31 responden dengan presentasi 22,63%, yang menjawab tidak baik 5 responden dengan presentasi 3,65%.

Tabel 2. Tanggapan responden tentang variabel motivasi

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persentasi
1	Sangat Baik	5	24	16,50%
2	Baik	4	78	61,70%
3	Cukup Baik	3	20	13,60%
4	Tidak Baik	2	15	8,20%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0,00
	Jumlah		137	100%

Pada tabel diatas bisa kita lihat tanggapan responden yang mengatn kepemimpinan sangat baik 24 responden dengan presentasi 16,50%, yang menjawab baik 78 responden dengan presentasi 61,70%, yang menjawab cukup baik 20 responden dengan presentasi 13,60.

Tabel 3. Hasil uji regresi sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,020	2,412		7,885	,000

---

Kepemimpinan	1,709	,079	,880	21,501	,000
--------------	-------	------	------	--------	------

---

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi hal tersebut dapat kita lihat dari nilai Sig sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai.

## DISKUSI

Dapat dilihat dari hasil uji statistik bahwa variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel motivasi dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula motivasi pegawai, hal tersebut di tandai dengan tanggapan responden yang mengatakan bahwa variabel kepemimpinan berada pada kategori baik, karena pegawai melihat pimpinan sering menyapa pegawai, dan berkomunikasi secara langsung dengan pegawai, pimpinan selalu memberikan masukan dalam masalah yang terjadi pada pegawai, serta pimpinan juga memberikan ruang bagi pegawai untuk mengutarakan pendapat. Hal - hal tersebut yang dapat membuat motivasi pegawai meningkat sebab kepemimpinan di RS TK II Pelamonia selalu memberikan ruang kepada pegawai untuk bisa berekspresi dalam rapat, dalam melaksanakan tugas serta diluar tugas.

Hasil dari tanggapan responden pada variabel motivasi menunjukkan dari 137 responden yang menjawab sangat baik terdapat 24 responden dan yang menjawab baik terdapat 78 responden. Hal itu menandakan bahwa baiknya motivasi pegawai salahsatu faktor pendukung baiknya motivasi tersebut karena baiknya kepemimpinan yang dijalankan kepala RS. Pelamonia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat disimpulkan dari penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai. Saran yang dapat disampaikan, perlu peningkatan kedekatan dengan pegawai, sebab hal tersebut salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi karena pegawai merawa dekat dan diperhatikan oleh pimpinan.

## REFERENSI

- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jajarta: Rineka Cipta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2010. *Teori & Peraktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftha. 2012. *Kepemimpina Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.