

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Herliana¹, Herlina Rasjid², Valentina Monoarfa³, Zulfia K. Abdussamad⁴

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia⁴

Email: Herliana696@gmail.com¹

Abstract: *Gorontalo Province. This study uses a quantitative approach with a quantitative correlational method with a sample of 139 employees. Data collection techniques are interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis uses simple regression. The study shows that there is a positive and significant influence of leadership styles on employee motivation at the Health Agency of Gorontalo Province. The influence of leadership style on employee motivation at the Health Agency of Gorontalo Province reached 15,3%, while the remaining 84,7% was influenced by other factors which were not examined in this study.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 139 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo. Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo mencapai 15,3% sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitas, organisasi membutuhkan sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Sumber daya manusia sebagai penentu penggerak seluruh tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran pemimpinnya (Wiyadi, 2009). Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan agar bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Syukur at al (2021) mengemukakan bahwa dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan adanya motivasi yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya, motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa motivasi kinerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka

mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu yang sangat mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan pimpinan dalam sebuah organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2007) yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Sebagaimana empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter partisipatif dan berorientasi prestasi. Pendapat ini diperkuat dengan temuan dari Elzi Syaiyid (2013) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan akan membuat motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kinerja karyawan disini adalah harapan-harapanyang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kinerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya.

Thoha (2007) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kemudian menurut Rivai dkk (2009) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Sumardianti (2016) mengemukakan bahwa dalam suatu instansi kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (*Resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi.

Keith (2011) mengemukakan kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau instansi, motivasi kerja karyawan masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan instansi. Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor yang terpenting yang dimiliki suatu instansi. Untuk karyawan seperti itu, instansi harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada dinas kesehatan provinsi Gorontalo, peneliti melihat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya diantaranya adalah pemimpin kurang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, dari hasil wawancara yang diperoleh dari salah satu informan pegawai dilingkungan dinas kesehatan Provinsi Gorontalo, mengatakan bahwa pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang yang dimana pimpinan ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya sehingga proses interaksi dalam bentuk musyawarah mufakat tidak dirasakan oleh para pegawai, ada juga yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang biasa digunakan cenderung konservatif yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif. Masalah-masalah lain yang ditemukan dilapangan berkaitan dengan produktivitas pegawai adalah masih ditemukan cara bekerja pegawai yang seharusnya pekerjaan dapat diselesaikan hari ini, namun masih harus ditunda pada besok hari. Selain itu, salah satu masalah yang ada pada pegawai dinas kesehatan provinsi Gorontalo adalah masih banyaknya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

Sebelumnya Mahir Pradana (2016) telah melakukan penelitian dengan lokasi dan waktu penelitian yang berbeda dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Ganesha Operation, Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kantor pusat Ganesha Operation. Sehingga, bisa dikatakan jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik, maka motivasi kerja karyawan pun akan baik.

Table 1. Data Presentase Kehadiran Pegawai

NO	Bulan	Presentase Keterlambatan
1	Januari	7,47%

2	Februari	7%
3	Maret	8,42%
4	April	6,54%
5	Mei	7,93%
6	Juni	10,29%
7	Juli	11,68%
8	Agustus	13,09%
9	September	11,21%
10	Oktober	9,82%
11	November	12,62%
12	Desember	12,14%

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Dari tabel di atas dapat dilihat presentase keterlambatan pegawai meningkat. Kondisi ini menjadi salah-satu faktor yang menghambat kinerja perusahaan termasuk dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan sehingga pemimpin perlu memperhatikan pegawai agar dapat meminimalisir keterlambatan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo**".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana karena variabel bebasnya terdiri dari satu variabel. Variabel yang memengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (independent) yaitu *gaya kepemimpinan* sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Motivasi kerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variable X (Gaya Kepemimpinan)

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 pertanyaan. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas 15 pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	No Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0.580	0,3	Valid
	2	0.532		Valid
	3	0.544		Valid
	4	0.728		Valid
	5	0.649		Valid
	6	0.589		Valid
	7	0.624		Valid
	8	0.650		Valid
	9	0.722		Valid
	10	0.728		Valid
	11	0.649		Valid
	12	0.532		Valid
	13	0.893		Valid
	14	0.564		Valid
	15	0.604		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa dari segi ketepatan dalam mengukur 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable X (Gaya Kepemimpinan). Seluruh pertanyaan telah memiliki ketepatan yang baik. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel variable X (Gaya Kepemimpinan) adalah sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2023

Nilai Koefisien reliabilitas untuk variabel X (Gaya Kepemimpinan) di atas adalah sebesar 0.887. Adapun untuk reliabilitas pertanyaan yang digunakan, seluruhnya pertanyaan yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas yakni di atas 0.6. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan telah dapat dipahami baik oleh responden dan mampu menunjukkan konsistensi jawaban yang cukup baik pula.

Variable Y (Motivasi Kerja)

Untuk variabel Y (Motivasi Kerja), jumlah pertanyaan yang digunakan sebanyak 10 pertanyaan. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas ke 10 pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	No Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0.501	0,3	Valid
	2	0.456		Valid
	3	0.495		Valid
	4	0.548		Valid
	5	0.493		Valid
	6	0.495		Valid
	7	0.584		Valid
	8	0.749		Valid
	9	0.764		Valid
	10	0.624		Valid
	11	0.654		Valid
	12	0.481		Valid
	13	0.358		Valid
	14	0.497		Valid
	15	0.453		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa dari segi ketepatan dalam mengukur 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable Y (Motivasi Kerja). Seluruh pertanyaan telah memiliki ketepatan yang baik. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel variable Y (Motivasi Kerja) adalah sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	15

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Nilai koefisien reliabilitas untuk variabel variable Y (Motivasi Kerja) dari hasil di atas sebesar 0.817, nilai koefisien reliabilitas ini lebih besar dari 0.6. sehingga menunjukkan hasil pengukuran yang dihasilkan oleh instrumen yang digunakan menunjukkan konsistensi yang cukup baik pada setiap

responden. Atau dengan kata lain persepsi responden mengenai pertanyaan yang digunakan sudah homogen.

Hasil Analisis Data

Uji Normalitas Data

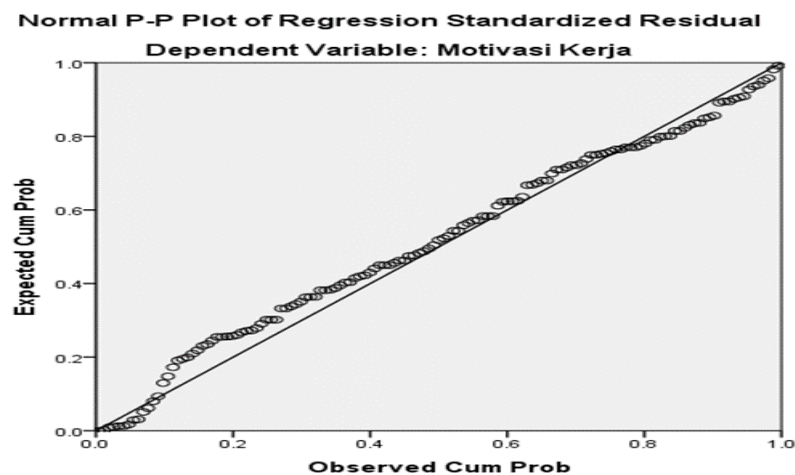
Sebelum kita melakukan analisis data dengan menggunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengecekan persyaratan analisis. Untuk keperluan ini, akan dilakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan prosedur sebagai berikut: menentukan hipotesis, menentukan tingkat signifikansi, menentukan statistik uji, menentukan Kriteria uji, apabila nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas berada di atas angka 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

		Motivasi Kerja
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.53
	Std. Deviation	5.786
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.050
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas, diperoleh hasil Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.077 dengan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0.197 yang berada diatas 0.05 seperti yang telah disyaratkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kesimpulan dari pengujian ini juga didukung dengan hasil plot data yang menunjukkan bahwa data dari variabel Y (Motivasi Kerja) menyebar disekitar garis lurus seperti yang tampak dalam grafik berikut ini:



Gambar 4.1: Grafik Normalitas Probability Plot

Uji Analisis Regresi

Setelah persyaratan normalitas data dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Model regresi yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : Motivasi Kerja

X : Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.964	3.356		13.099	.000
	Gaya Kepemimpinan	.271	.054	.392	4.980	.000

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka model regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 43.964 + 0.271X$. Hal ini berarti setiap penambahan variabel X (Gaya Kepemimpinan), maka nilai partisipasi variabel Y (Motivasi Kerja) meningkat sebesar 0.271. koefisiensi regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian model dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

Penentuan Hipotesis

Ho : tidak terdapat pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

H1 : terdapat pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Penentuan Tingkat Signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%.

Penentuan Statistik Uji

Dalam melakukan uji signifikansi pengaruh dalam model regresiakan digunakan uji t. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t- hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka Ho ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha maka Ho diterima. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi secara Parsial

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.964	3.356		13.099	.000
	Gaya Kepemimpinan	.271	.054	.392	4.980	.000

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 4.980. Untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - 1 = 139 - 2 = 137$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.656. Jika dibandingkan dengan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4.980 maka nilai t-hitung yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis besar pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang diperoleh. Untuk keperluan tersebut digunakan analisis koefisien determinasi.

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu yang besarnya berkisar 0%-100% semakin besar nilai koefisien determinasi suatu model regresi menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel bebas yang terdapat dalam model terhadap variabel tak bebasnya juga semakin tinggi.

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model regresi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.153	.147	5.344
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023.

Dari analisis di atas terlihat nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0.153. Nilai ini berarti bahwa sebesar 15,3% variasi motivasi kerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diberikan, sedangkan sisanya sebesar 84,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sofyan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Sondang P. Siagian (2006) mengemukakan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang salah satunya adalah organisasi tempat orang bekerja, dimana organisasi tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang. Irham Fahmi (2016) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Gaya kepemimpinan merupakan hal krusial karena keberhasilan suatu tim dalam perusahaan juga didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat meningkat (Mahir Pradana, 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti coba melakukan studi penelitian tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 139 orang pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.

Penelitian ini diolah secara kuantitatif sebagaimana yang telah dijelaskan di bab tiga dengan melakukan pengukuran antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan instrumen penelitian yang digunakan, maka hasil penelitian ini tergambar dalam data Skor, baik dari variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Motivasi Kerja) sebagaimana yang terlihat

pada lampiran dan untuk mempertanggungjawabkan tingkat keabsahan dari data skor ini, maka peneliti melakukan analisis data terhadap masing-masing variabel.

Dalam proses analisis data meliputi proses pengujian validitas, reliabilitas dan normalitas, sebagai penentu dalam pengujian hipotesis, uji linearitas untuk mengetahui apakah ada regresi X dan Y berbentuk linear atau non linear serta proses penentuan koefisien determinasi serta interpretasinya. Hasil uji instrumen yang dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner baik X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah valid. Selanjutnya, hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

Hasil pengujian regresi yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa ternyata ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi yang bertanda positif dari variabel dukungan menunjukkan bahwa peningkatan nilai gaya kepemimpinan akan meningkatkan nilai motivasi kerja. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan model persamaan regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,153. Nilai ini berarti bahwa sebesar 15,3% variabel motivasi kerja dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Koefisien determinasi mencerminkan besar pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. besarnya nilai r^2 berkisar antara $0 < r^2 < 1$, jika r^2 semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sontje et al (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, diharapkan perusahaan tetap terjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Jannah et al (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.

Dikarenakan hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi "diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo", dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka disimpulkan bahwa:

Terdapat pengaruh yang positif dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja mencapai 15,3% sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh penelitian lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Saran yang peneliti dapat diberikan terkait penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi untuk lebih bisa menerima saran dari bawahannya, harus mengurangi ketergantungan pada kuasa formal, instansi harus lebih memberikan gagasan kepada pegawai, instansi harus lebih menjelaskan tugas kepada pegawai, instansi membiarkan/membebasikan agar leluasa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta instansi melimpahkan atau menyerahkan wewenang kepada bawahannya.
2. Bagi pegawai agar lebih bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan pemimpin
3. Bagi peneliti selanjutnya agar mengukur motivasi kerja dengan variabel lain, misalnya variabel budaya organisasi, dan lain sebagainya.

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS

P-ISSN 2620-9551

E-ISSN 2622-1616

JAMBURA: Vol 6. No 3. Januari 2024

Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara.
- Child, John. (2002). *Theorizing about Organization Cross-Nationally: part1- a Introduction*. Eds Malcolm Warner and Pat Joynt. *Managing Across Cultures, Issues and Perspectives*. Second edition. London: Thomson and Learning
- Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto. Heru Susilo. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (36) (1).
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elzi Syaivid Hamidah, Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (1) (1).
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro
- Goleman, Danial. (2003). *Kepemimpinan yang mendatangkan hasil*, Cetakan pertama, Amara Books, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Mahir Pradana. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation*, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, (2) (1).
- Mendrofa, Samalua Waoma, Firman Fau. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. (4) (2), 128-134.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*. Bandung: remaja. Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalm. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid 2. Alih bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P., Judge Tymonhthy A. 2015. *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sumardianti. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elsera Siemin Ciamas, Arwin. 2021. Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *Journal of Economics and Accounting*, (2) (2).

Toha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.