

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI DI PUSKESMAS GAMPING I SLEMAN YOGYAKARTA**

Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat



Oleh

Siska Carolina  
KM.18.00602

**PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
WIRA HUSADA YOGYAKARTA  
2022**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI DI PUSKESMAS GAMPING I SLEMAN YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

Siska Carolina

KM.18.00602

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal **26 Juli 2022**

**Pembimbing Utama/Penguji I**



**Sugiman, S.E., M.P.H.**

**Pembimbing Pendamping/Penguji II**



**Drs. Sunaryo, M.Pd.**

Naskah Publikasi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Yogyakarta, 11 Agustus 2022

**Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)**



**Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H**

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS GAMPING I SLEMAN YOGYAKARTA

Siska Carolina<sup>1</sup>, Sugiman<sup>2</sup>, Sunaryo<sup>3</sup>

## INTISARI

**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:** 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:** 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

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

## RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE WITH EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PUSKESMAS GAMPING I SLEMAN YOGYAKARTA

Siska Carolina<sup>1</sup>, Sugiman<sup>2</sup>, Sunaryo<sup>3</sup>

### ABSTRACT

**Background:** 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.

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

**Research methods:** 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*.

**Results:** 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.

**Conclusions:** 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

<sup>1</sup>Student of Public Health Study Program (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup>Lecturer of Public Health Study Program (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup>Lecturer of Public Health Study Program (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

## **PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan salah satu unit organisasi fungsional dibidang kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas mempunyai seorang pemimpin yaitu kepala puskesmas dan mempunyai pegawai sebagai orang yang bekerja di Puskesmas. Kepala puskesmas sebagai manajer dalam mengelola puskesmas harus memiliki gaya kepemimpinan. 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<sup>1)</sup>

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<sup>2)</sup>. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang berhubungan dengan kemampuannya dalam memimpin<sup>3)</sup>.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang<sup>2)</sup>.

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<sup>4)</sup>.

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<sup>5)</sup>.

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<sup>6,7)</sup>.

Kepala Puskesmas Gamping I Sleman dalam kepemimpinannya berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan menunjukkan kepala puskesmas memiliki sikap yang baik terhadap pegawainya. Kepala puskesmas juga melakukan komunikasi yang baik dengan pegawainya dan selalu melibatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja yang mendorong para bawahannya untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman Yogyakarta”.

## METODE

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*.

## HASIL

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 1  
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden  
Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

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

Berdasarkan tabel 1 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 2  
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden  
Terhadap Variabel Motivasi Kerja

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

Berdasarkan tabel 2 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.

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)  $0,000 < 0,05$ , 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 mayoritas responden pegawai menilai bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas di Puskesmas Gamping I Sleman berada pada kategori baik. Hal ini berdasarkan hasil penilaian dari 48 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, dimana mayoritas responden sebanyak 45 responden (93,8%) menilai gaya kepemimpinan berada pada kategori baik dan 3 responden (6,2%) yang menilai gaya kepemimpinan berada pada kategori cukup. Hal ini berarti gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas di

Puskesmas Gamping I Sleman termasuk dalam kategori “Baik” sebesar 93,8%. Mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan termasuk kategori baik karena responden menilai Kepala 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<sup>8)</sup>.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman, diketahui bahwa mayoritas responden pegawai yang diteliti memiliki motivasi kerja yang berada pada kategori baik. Hal ini berdasarkan hasil penilaian dari 48 responden yang diteliti tentang motivasi kerjanya, dimana mayoritas responden sebanyak 47 responden (97,9%) memiliki motivasi kerja yang baik dan 1 responden (2,1%) memiliki motivasi kerja yang cukup. Hal ini berarti motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Gamping I

Sleman termasuk dalam kategori “Baik” sebesar 97,9%. Mayoritas responden memiliki motivasi kerja 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<sup>9)</sup>.

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<sup>10)</sup>.

### **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 di Puskesmas Gamping I Sleman.

## **KESIMPULAN**

1. Gaya kepemimpinan di Puskesmas Gamping I Sleman berdasarkan hasil penelitian diketahui mayoritas responden menilai bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas berada pada kategori “Baik”. Hal ini berdasarkan penilaian responden yang menilai gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 93,8% dan cukup sebesar 6,2%.
2. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Gamping I Sleman berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja “Baik”. Hal ini berdasarkan penilaian responden yang memiliki motivasi kerja baik yaitu sebesar 97,9% dan cukup sebesar 2,1%.
3. 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**

1. Bagi Pimpinan Puskesmas Gamping I Sleman

Hasil penelitian ini 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 dan misi Puskesmas.

2. Bagi Pengelola STIKES Wira Husada

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan kepustakaan dan sebagai referensi terkait dengan penelitian khususnya untuk peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel baru sehingga dapat menjadi bahan pembanding dan memperkaya hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
2. Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
3. Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia. <https://www.kramat.plj.ac.id/download/BUKU PEMIMPIN & KEPEMIMPINAN.pdf>
4. Winardi. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
5. Yulandari, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor PT PLN Persero Rayon Ampela Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kumayas, M., Pungus, M., & Pongoh, L. (2020). Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Tandengan Eris. *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNIMA*, 1 (4), 9–16.
7. Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47–51.
8. Yulianti, M. H., Warouw, H., & Palandeng, H. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *E-Journal Keperawatan*, 1 (1), 1–9.
9. Daft, R. L. (2010). *Manajemen* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
10. Prasetya, C. H. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, 7 (2).