



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM KOTA TANGERANG SELATAN

Eko Novianto<sup>1</sup>, Thamrin S.T., M.Pd.<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
email: [ekonovianto624@gmail.com](mailto:ekonovianto624@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01195@unpam.ac.id](mailto:dosen01195@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the South Tangerang City General Hospital.*

**Methods.** *The research method used is quantitative descriptive. The total population was 198 employees, and sampling using the Slovin formula was 132 people using a simple random sampling method. Meanwhile, the data collection technique uses interview and questionnaire methods. Data analysis techniques used data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests.*

**Results.** *Leadership style had a significant effect on employee performance with a correlation value of 0,729, a determination coefficient of 53.1%. The hypothesis test was obtained by calculating  $t_{count} > t_{table}$  (4,455 > 1,978). work motivation had a significant effect on employee performance with a correlation value of 0,768, a determination coefficient of 59% and a hypothesis test obtained a  $t_{count} > t_{table}$  (6,447 > 1,978).*

**Implication.** *From the research results, the following suggestions can be given: company leaders are expected to clarify the information provided for employee convenience, to trigger employee enthusiasm, the company needs to provide special bonuses according to employee work performance and leaders can pay attention to the cost reduction provided, so that employees work according to their abilities and produce optimal performance.*

**Keywords.** *Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

**Metode.** Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 198 pegawai, dan pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebanyak 132 orang dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data



menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

**Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,729, koefisien determinasi sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,455 > 1,978$ ). Sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,768, koefisien determinasi sebesar 59% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,447 > 1,978$ ).

**Implikasi.** Dari hasil penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut : pimpinan perusahaan diharapkan untuk lebih memperjelas informasi yang diberikan demi kenyamanan pegawai, untuk memicu semangat pegawai perusahaan perlu memberikan bonus khusus sesuai dengan prestasi kerja pegawai dan pimpinan dapat memperhatikan penekanan biaya yang diberikan, sehingga pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dan menghasilkan kinerja yang optimal.

**Kata Kunci.** Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Pada era digitalisasi ini, sektor kesehatan menjadi salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat, terutama di bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan memainkan peran krusial dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam suatu organisasi industri rumah sakit bukan hanya fasilitas dan peralatan yang canggih saja yang menjadi modal utama, akan tetapi sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat diperlukan. Untuk mencapai hal tersebut, pegawai sebagai salah satu sumber daya harus dikelola dengan baik melalui manajemen, yakni manajemen sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama, dan meningkatkan produktivitas. Rumah sakit memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan memotivasi mereka dalam menghadapi tantangan sehari-hari.

Motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit. Pegawai yang termotivasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, meningkatkan dedikasi terhadap pekerjaan, dan lebih mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul.

Kinerja pegawai yang meningkat sangat diharapkan oleh manajemen perusahaan. Semakin meningkat kinerja pegawai maka semakin bagus hasil kinerja yang diberikan perusahaan, sehingga perusahaan mampu bersaing secara global dan dapat bertahan dari segala rintangan yang dihadapi kedepannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan".

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

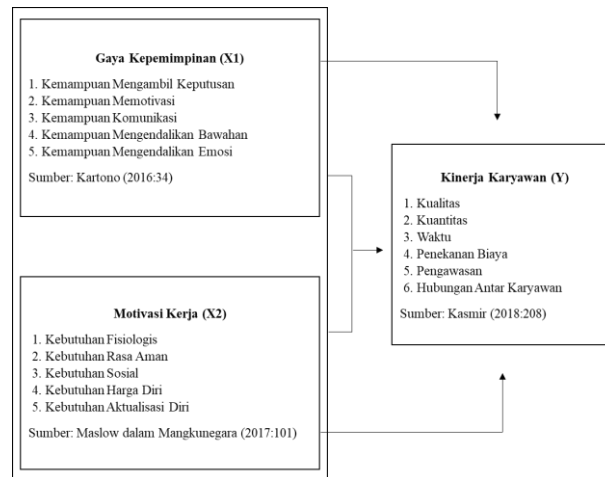
Menurut Busro (2018:226), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.

### Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi kerjanya.

### Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian, menurut Sugiyono (2017:29) “deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Menurut Sugiyono (2017:8), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono, (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan berjumlah 198 pegawai,

Menurut sugiyono (2017:87) berpendapat “dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan”.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot (e)^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot (e)^2)}$$

$$n = \frac{198}{1 + (198 \cdot (0,05)^2)}$$

n = 132,44 dibulatkan menjadi 132 orang

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.607	3.377		7.286	.000
	Gaya Kepemimpinan	.332	.075	.350	4.455	.000
	Motivasi Kerja	.485	.075	.507	6.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = (24,607) + (0,332) X_1 + (0,485) X_2$ . Dari persamaan regresi diatas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar (24,607) diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar (24,607) *point*.
- Nilai gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) (0,332) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) (0,332) *point*.
- Nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) (0,485) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) (0,485) *point*.

#### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.640	4.09441

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan pada hasil nilai pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar (0,645) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar (64,5%), sedangkan sisanya sebesar (100%) = (35,5%) dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### Uji Hipotesis

##### Uji T Parsial

Pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
b) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 3. Hasil Pengujian T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.607	3.377		7.286	.000
	Gaya Kepemimpinan	.332	.075	.350	4.455	.000
	Motivasi Kerja	.485	.075	.507	6.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27

Hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,455 dengan  $t_{tabel}$  1,978 dengan tingkat signifikan 0,025. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,455 > 1,978$ ) dengan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,447 dengan  $t_{tabel}$  1,978 dengan tingkat signifikansi 0,025. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,447 > 1,978$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Uji F Simultan

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3930.899	2	1965.449	117.241	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2162.578	129	16.764		
	Total	6093.477	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $117,241 > (3,07)$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< (0,05)$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan anatara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

##### Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = (31,449) + (0,690)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar (0,729) artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar (0,531) atau sebesar (53,1%) sedangkan sisanya sebesar (46,9%) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,455 > 1,978$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

##### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = (30,546) + (0,734) X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar (0,768) artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar (0,590) atau sebesar (59%) sedangkan sisanya sebesar (41%) dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,447 > 1,978$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan diperolehnya persamaan regresi  $Y = (24,607) + (0,332) X_1 + (0,485) X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar (0,803) artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar (64,5%) sedangkan sisanya sebesar (35,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (117,241) > (3,07). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dan periode penelitian ini relatif pendek sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang.

### **6. Kesimpulan**

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). ditunjukkan oleh dengan nilai korelasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,455 > 1,978). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). ditunjukkan oleh dengan nilai korelasi sebesar 0,768 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,447 > 1,978). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,803 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 64,5%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (117,241) > (3,07). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.