

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA
TEKNIS (UPT) PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS)
AMBULU KECAMATAN AMBULU KABUPATEN JEMBER**

Ely Nurmayanti ¹⁾, Ibnu Supriyadi ²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: ely.nurma18@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: ibnusupriyadi78@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya terhadap kinerja pegawai baik secara parsial ataupun simultan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 95 pegawai. Penentuan responden dilakukan dengan cara acak atau random sampling sehingga ditemukan sebanyak 77 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian baik secara parsial ataupun simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan hasil uji t untuk motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,042 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dan nilai t_{hitung} 2,074 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,66600 artinya H_a diterima dan H_0 ditolak dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis (X_2) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dan nilai t_{hitung} 7,548 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,66600 artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Secara simultan menyatakan jika nilai signifikansi 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05. Untuk nilai f_{hitung} sebanyak 40,837 dan nilai f_{tabel} sebanyak 2,73 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak dengan kata lain motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and style on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study were 95 employees. Determination of respondents was done by random or random sampling so as many as 77 people were found. In this study the authors used multiple linear regression analysis. The results of the study either partially

or simultaneously show that work motivation and democratic leadership style have a significant effect on employee performance. This can be seen based on the results of the t test for work motivation (X1) on employee performance (Y) which shows a significance value of 0.042 which is smaller than the probability value of 0.05, and the t-count value of 2.074 is greater than t-table 1.66600 which means that Ha is accepted and H0. rejected in other words work motivation has an effect on employee performance. Democratic leadership style (X2) shows a significance value of 0.000 which is smaller than the probability value of 0.05, and the value of tcount 7.548 is greater than t table 1.66600 which means that Ha is accepted and H0 is rejected. Simultaneously state if the significance value is 0.000, it means that the significant value is smaller than the probability of 0.05. For the value of fcount as much as 40.837 and the value of ftable as much as 2.73, which means that Ha is accepted and H0 is rejected. In other words, work motivation and democratic leadership style simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Democratic Leadership Style, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi maupun, karyawan, atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai pada umumnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadi suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Pegawai sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi.

Gibson, et all (2005) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Rivai (2003) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Lalu Seynour (dalam cahyono dan Suharto, 2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan yang dapat diukur atau dinilai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Suatu upaya peningkatan kinerja pegawai adalah adanya peningkatan motivasi. Motivasi kerja itu dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik maupun non fisik menurut As'ad (2006 : 25) faktor lingkungan fisik meliputi bangunan tempat kerja, mesin dan peralatan, sarana dan prasarana operasi. Sedangkan lingkungan non fisik adalah kondisi yang tercipta karena hubungan antara pegawai dengan lingkungan fisik seperti peralatan kantor, hubungan yang tercipta

antar sesama pegawai, maupun pegawai dengan atasan. Pada suatu tempat terkadang seseorang mempunyai motivasi yang baik, pegawai bisa bekerja dengan tenang, sejuk, dan menyenangkan, tetapi ditempat lainnya ditemukan motivasi yang kurang baik.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dimana pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin disini sangat krusial yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Nimran (2004:64) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diamanahkan dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan atau kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya, di samping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan dan beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Pegawai juga berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga/organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang mempunyai sifat dan sikap yang konstruktif dan aktif, daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kepekaan beradaptasi dengan lingkungan.

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis melakukan penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (Upt) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

G.R. Terry dalam Hakim (2014:2) merumuskan manajemen sebagai suatu proses tertentu yang terdiri dari kegiatan-kegiatan untuk merencanakan (planning), mengorganisasikan (organizing), melaksanakan (actuating) dan mengendalikan (controlling) manusia atau sumber daya lainnya yang kesemuanya itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sementara menurut Stoner dan Wankel dalam Hakim (2014:2), manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha organisasi dan proses penggunaan sumber daya

organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Proses di sini berarti suatu cara yang sistematis untuk melakukan sesuatu. Stoner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses karena semua manajer, apapun keahlian dan ketrampilannya, terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha,2005). Menurut Gibson (2006:184-185) konsep motivasi lebih mudah diamati jika dilihat sebagai konsep yang digunakan menjelaskan arah tindakan. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada diri seseorang yang dapat digunakan untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Moekijat (2005 : 88) menerangkan bahwa motive adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, motive adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan/tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih lanjut Gallerman (Moekijat, 2002) menerangkan bahwa Motive adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, Motive adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan/tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu

2.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Keith Davis (Wahjosumidjo, 2006:18) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu unsur penting dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada hasil kerja yang diperoleh. Gaya kepemimpinan pada tiap instansi atau perusahaan berbeda tergantung pimpinan atau atasannya. Oleh karena itu guna memperlancar kegiatan atau proses pekerjaan maka perlu adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang bersangkutan.

Marjian Syam (2006:11) dalam bukunya mengemukakan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta mengingatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya.

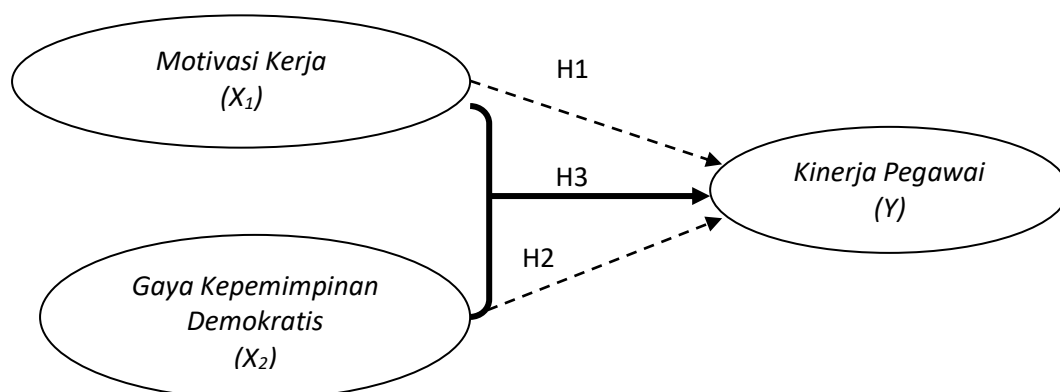
Kemudian menurut Ambar T.S. (2005:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2005:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.5 Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas hipotesis dalam penelitian ini terlebih dahulu akan disusun sebuah diagram yang menggambarkan hubungan-hubungan diantara variabel penelitian yang dinamakan kerangka konseptual penelitian.

Berdasarkan beberapa kajian teori diatas, maka kerangka pikir penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:

- > : menunjukkan pengaruh secara parsial
- > : menunjukkan pengaruh secara simultan
- X₁ : Motivasi Kerja
- X₂ : Gaya Kepemimpinan Demokratis

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka penulis membuat hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha 1 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho1 : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha 2 : gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho2 : gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- Ha3 : motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho3 : motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian mengambil sampel dari suatu populasi yang diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (Pegawai di UPT. Puskesmas Ambulu).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Pegawai di UPT. Puskesmas Ambulu yang berjumlah 95 Orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sehingga ditrmukan sampel sebanyak 77 oang.

Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang isi oleh pegawai di UPT. Puskesmas Ambulu, sedangkan data sekunder sedangkan diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang kinerja pegawai.

variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2). Dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden, kemudian analisis inferensial yaitu analisis regresi berganda.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,3388. Dan berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien cronbach Alpha seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga item pernyataan seluruh varaibel valid dan reliabel.

Data yang diperoleh kemudian dilakukan Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data penelitian bebas heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mencari seberapa besar pengaruh suatu variabel yang satu dangan variabel yang lain.Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh data yang diuji.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	4,061	1,368	1,666	0,175
Motivasi Kerja (X ₁)	0,180	2,074	1,666	0,042
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₂)	0,794	7,548	1,666	0,000
	R	=	0,724	
	R ²	=	0,525	
	Standar Error	=	1,228	
	F _{Hitung}	=	40,837	
	F _{sig.}	=	0,000	
	N	=	77	

Dari hasil tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,061 + 0,180 X_1 + 0,794 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal sebagai berikut:

- Kinerja pegawai (Y), tanpa adanya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis (X₁ dan X₂ = 0), maka kinerja hanya bernilai 4,061, sedangkan bila masing-masing responden bertambah 1 poin untuk motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis (X₁ dan X₂ = 77), maka dapat diperkirakan tingkat kinerja akan naik menjadi:

$$Y = 4,061 + 0,180 X_1 + 0,794 X_2$$

$$Y = 4,061 + 0,180 (77) + 0,794 (77)$$

$$Y = 4,061 + 13,86 + 61,138$$

$$Y = 79,059$$
- Koefisien regresi linier berganda sebesar (0,180) dan (0,794), mengindikasikan besaran pertambahan tingkat kinerja pegawai (Y) pada setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja, (X₁) dan gaya kepemimpinan demokratis (X₂).
- Persamaan regresi linier berganda $Y = 4,061 + 0,180 X_1 + 0,794 X_2 + e$ digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja (X₁) dan gaya kepemimpinan demokratis (X₂) apakah sudah valid untuk diuji dan digunakan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yang bertujuan untuk mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesa (H₀), sehingga penulis dapat menarik kesimpulan secara subyektif dan obyektif. Penulis melakukan pengujian hipotesis dengan melakukan uji-uji sebagai berikut:

4.2 Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Penulis menggunakan taraf signifikansinya 5% apabila probabilitas kurang dari 5% maka variabel tersebut dinyatakan signifikan dalam penelitian ini, dan juga setiap variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 1 terlihat hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh data t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,074 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($2,074 > 1,666$) dengan tingkat probabilitas yaitu $0,042 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 1, diperoleh data t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 7,548 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($7,548 > 1,666$) dengan tingkat probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) secara berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y)

4.3 Pengujian secara simultan

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Statistics 20.0, diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,525 yang mempunyai arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 52,5% sedangkan untuk sisanya faktor lain yang berkontribusi contohnya kompetensi sumber daya manusia maupun kebijakan-kebijakan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

4.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel correlations menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) secara parsial diperoleh hasil $r = 0,398$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Untuk mengukur variabel motivasi kerja (X_1) digunakan 3 indikator yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan bertumbuh atau berkembang.

Terkait susunan daftar indikator yang mempunyai tingkat pengaruh tertinggi dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu pada indikator kebutuhan hubungan sebanyak 88,61%. Responden setuju jika kualitas hubungan dalam kelompok kerja atau dengan rekan sekerja merupakan sesuatu yang sangat penting, karena dengan hubungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kerja sama tim dalam sebuah organisasi. Bekerja dalam tim juga akan membuat masing

masing individu mampu menyelesaikan permasalahan melalui sudut pandang yang berbeda, hal tersebut juga sangat menguntungkan karena mampu membantu organisasi menciptakan sebuah solusi yang optimal.

Indikator paling berpengaruh selanjutnya yaitu kebutuhan bertumbuh atau berkembang sebanyak 86,08%. Responden setuju jika seorang pegawai harus mempunyai kemauan untuk mewujudkan kemampuan atau potensi diri yang sangat besar dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dengan berjalannya waktu tentunya tantangan dan hambatan dalam bekerja semakin besar, tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih baik semakin tinggi. Sumber daya manusia yang lebih unggul juga semakin banyak bermunculan, sehingga seorang pegawai harus mempunyai semangat untuk berusaha memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki demi menjawab semua tantangan yang ada.

Selanjutnya untuk indikator kebutuhan eksistensi mendapatkan nilai sebesar 73,42% pada item seorang pegawai harus mendapat tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua yang memadai. Sehingga pegawai bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya, tanpa diselimuti rasa khawatir bagaimana mereka akan hidup setelah mereka pensiun.

Berdasarkan penjabaran diatas, dinyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan hasil uji t untuk gaya kepemimpinan demokratis (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,008, artinya nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sama dengan ($0,008 < 0,05$). Untuk nilai t_{hitung} sebanyak 2,730 dan nilai t_{tabel} 1.66600 yang artinya ($nilai\ t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan untuk hasil uji secara simultan menyatakan jika nilai sig 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sama dengan ($0,000 > 0,05$). Untuk nilai f_{hitung} sebanyak 17,660 dan nilai f_{tabel} sebanyak 2,73 yang artinya ($f_{hitung} > f_{tabel}$).

Maka dapat ditarik kesimpulan jika H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga bisa dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai UPT. Pusat kesehatan masyarakat Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Maka dengan demikian, walaupun sejatinya motivasi yang paling baik berasal dari sendiri, akan tetapi seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada bawahannya agar mampu bekerja secara maksimal. Karena dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati akan semakin mendekatkan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel correlations menjelaskan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) secara parsial dan diperoleh hasil $r = 0,705$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) digunakan 3 indikator yaitu tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, perencanaan tugas didiskusikan antara pimpinan dan bawahan, pimpinan selalu memperhatikan ide-ide dan saran yang konstruktif dari bawahan.

Terkait susunan daftar indikator yang mempunyai tingkat pengaruh tertinggi dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai yaitu pada indikator pimpinan selalu memperhatikan ide-ide dan saran yang konstruktif dari bawahan sebanyak 79,75%. Jika seorang pemimpin selalu menghargai setiap ide yang ditunjukkan oleh bawahannya, maka pegawai akan merasa bahwa dirinya juga mempunyai peran penting atas untuk kemajuan organisasi. Sehingga seorang pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar, untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator paling berpengaruh selanjutnya yaitu perencanaan tugas didiskusikan antara pimpinan dan bawahan sebanyak 77,22%. Dengan adanya diskusi bersama tujuannya adalah untuk menghindari komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan bawahan. Jika pegawai dilibatkan secara langsung dalam perencanaan tugas organisasi, pegawai akan lebih paham setiap detail yang ada dalam perencanaan tugas dari pemimpin.

Selanjutnya untuk indikator tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan mendapatkan nilai sebesar 74,68%. Untuk menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dibutuhkan sikap saling menerima. Setiap karyawan akan lebih mudah untuk belajar dan mampu lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, jika pemimpinnya dapat bersikap transparan. Karena jika ada sesuatu yang ditutup-tutupi akan menimbulkan prasangka negatif dan rasa tidak percaya antara bawahan dan atasan yang akan merenggangkan hubungan antara seorang atasan dan bawahan.

Berdasarkan penjabaran diatas, dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan hasil uji t untuk gaya kepemimpinan demokratis (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,008, artinya nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sama dengan ($0,008 < 0,05$). Untuk nilai t_{hitung} sebanyak 2,730 dan nilai t_{tabel} 1.66600 yang artinya ($nilai\ t_{hitung} > t_{tabel}$).

Sedangkan untuk hasil uji secara simultan menyatakan jika nilai sig 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sama dengan ($0,000 > 0,05$). Untuk nilai f_{hitung} sebanyak 17,660 dan nilai f_{tabel} sebanyak 2,73 yang artinya ($f_{hitung} > f_{tabel}$).

Maka dapat ditarik kesimpulan jika H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga bisa dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai UPT. Pusat kesehatan masyarakat Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Maka dengan demikian, semakin baik sikap dan keputusan keputusan yang diberikan oleh pemimpin, akan menjadi

contoh bagi bawahan untuk melakuakn hal yang sama. Sehingga kinerja dari seorang pegawai juga tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan:

1. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Sumbangsih saran yang dapat diberikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi pegawai menunjukkan hasil yang positif, namun tidak begitu signifikan. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai yang kurang tinggi, jika hal ini tidak segera ditindaklanjuti mengakibatkan hilangnya motivasi pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. menurunnya kinerja pegawai juga akan menimbulkan efek domino yaitu kualitas pelayanan publik di UPT. Pusat kesehatan masyarakat Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember akan menurun.
2. Pihak pemangku kebijakan seharusnya memerhatikan kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai. Selain itu para pimpinan secara berkala mengevaluasi kinerja pegawai di masing-masing bidang, apakah target pekerjaan sudah tercapai atau sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As' ad. Moh. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James. L. et all. 2005. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Mirwan Karim. .2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung*. Masters thesis, Universitas Lampung.

- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Bandung: Alumni.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, SKPN, Yogyakarta*.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- The Liang Gie. 2006. *Etika Administrasi Pemerintahan*. Jakarta: Universitas Terbuka.