

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT PRATAMA RUMBIA KABUPATEN JENEPONTO

Nur Anira Sila¹, Nurman², Rezky Amalia Hamka³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
nraniras@gmail.com

Submitted: 19 Maret 2025, Accepted: 30 April 2025, Published: 09 Juli 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 120 orang pegawai, sedangkan sampel yang ditentukan menggunakan slovin sehingga diperoleh sebanyak 92 pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan Dokumentasi. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 13.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Serta gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja.

Abstract: This research aims to determine the influence of leadership style and communication on work motivation among employees at Pratama Rumbia Hospital, Jeneponto Regency. The type of research used in this study is quantitative research. The population of this study consists of 120 employees, while the sample determined using Slovin's formula resulted in 92 employees from Rumah Sakit Pratama Rumbia, Jeneponto Regency. Data collection techniques were carried out through observation, distribution of questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used was simple linear regression analysis with the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 13.0 software. The results of this study indicate that leadership style does not have a positive and significant effect on work motivation, while communication has a positive and significant effect on work motivation. And the leadership style and communication simultaneously influence work motivation.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Di era global saat ini, sumber daya manusia telah menjadi aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam pencapaian keberhasilan organisasi karena memberikan pengaruh pada sumber daya lainnya. Setiap organisasi pasti menginginkan kontribusi positif yang diberikan oleh seluruh pegawai dan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan di dalam organisasi maka diperlukan adanya motivasi yang bisa mempertahankan kualitas dari seluruh pegawai di organisasi. Motivasi merupakan ketekunan atau dorongan pada seseorang dalam mencapai tujuan. Oleh karenanya, motivasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dan dijaga. Dalam mendorong pencapaian kerja yang optimal, motivasi yang dimiliki setiap pegawai mempunyai arti yang sangat penting Margaretta & Utari (2022:163).

Motivasi kerja pegawai tidak akan selalu baik, maka dibutuhkan adanya upaya atau usaha yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Susilo (2021:14) berpendapat bahwa upaya dalam mendorong motivasi kerja pegawai perlu dilakukan, meskipun pada pelaksanaannya terdapat beberapa pegawai yang motivasinya masih kurang dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap motivasi kerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana seorang pemimpin memberikan motivasi didalam diri pegawai. Apabila tidak terdapat gaya kepemimpinan yang baik maka pekerjaan yang dilakukan bawahan tidak dapat berjalan dengan efektif. Faktor kedua yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat diraih dengan adanya interaksi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk membangun lingkungan kerja yang baik salah satu caranya dengan membangun komunikasi. Dengan terjalannya komunikasi maka informasi yang diperoleh akan semakin beragam dan luas. Hal ini didukung karena komunikasi merupakan proses pertukaran gagasan, ide, informasi, pertukaran perasaan antar individu atau kelompok yang tujuannya adalah menciptakan sebuah aktivitas.

Tabel 1. Absensi Pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia pada Bulan Juni-Agustus 2024

Bulan	Jumlah Rari Kerja	Jumlah Pegawai	Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Tugas Luar	Tanpa Ket.	Total Kehadiran Pegawai	Presentasi Kehadiran
Juni	22	120	2.059	26	27	53	-	475	2.640	78%
Juli	27	120	2.997	97	32	32	49	33	3.240	96%
Agustus	26	120	2.496	62	16	31	16	499	3.120	80%
Rata-rata										84%

Sumber Sub. Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Pratama Rumbia, 2024

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto ditemukan beberapa gejala yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja salah satunya adalah tingkat absensi kehadiran rata-rata tiga bulan terakhir hanya 84% pegawai. Hal ini disebabkan karena tingkat tanpa keterangan pada bulan Juni dan Agustus cukup tinggi. Menurut Sari & Nurdin (2016:92) absen pegawai dapat menjadi alat dalam mengukur motivasi, semakin rendah tingkat kehadiran pegawai maka semakin rendah pula motivasinya.

Tinjauan Literatur

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Jones & George dalam Munzir dan Syahriani (2023:59) kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu memiliki pengaruh terhadap orang lain dan memotivasi, mengihlami, memberi semangat, dan mengarahkan segala kegiatan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Susanti & Ayuditasari (2024:1008) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap bawahan atau anggota agar melakukan sesuatu sesuai harapan dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan kepemimpinan yang tepat sangat bergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi. Pemimpin yang efektif biasanya dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan karakter tim yang dipimpinnya.

2. Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *communication* yang berasal dari bahasa latin yaitu *communicatio* dan berasal dari kata *communis* yang artinya sama atau sama makna. Kesamaan makna ini dapat diartikan bahwa antara komunikator dan komunikan mempunyai pandangan atau persepsi yang sama tentang hal yang sedang dibicarakan. Kedua pihak yaitu komunikator dan komunikan memiliki sifat komunikatif. Sifat komunikatif diperoleh apabila kedua belah pihak mempunyai sifat empati. Komunikasi adalah informasi yang disampaikan dari satu tempat dengan penyaluran ide, informasi, keterampilan, emosi dan lain lain dengan penggunaan ucapan atau tulisan. Menurut Hovland (1953) komunikasi merupakan kemampuan seseorang berperan sebagai komunikator untuk mengirimkan stimuli ataupun respon secara verbal, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap sikap atau kepribadian seseorang yang berperan menjadi komunikan. Mulyana (2007:59) menyatakan bahwa secara terminologis, "komunikasi adalah sebuah proses seseorang menyampaikan pernyataan kepada orang lain."

3. Motivasi Kerja

Menurut Nurrahmi (2020:23) motivasi merupakan daya yang lahir dalam diri seseorang yang memberikan dorongan dalam melakukan suatu perbuatan, tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan bisa melakukan sesuatu. Menurut Harapah & Khair (2019:73) motivasi merupakan sebuah dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi selalu diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Hasibuan & Silvy (2019:137) motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang dalam bekerja, seperti pemimpin yang mengayomi, gaji yang besar, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang maksimal, serta rekan kerja yang menyenangkan.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dikarenakan berkaitan dengan alat statistik dalam mengelola kuesioner sehingga ditemukan ada atau tidaknya hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode sebab akibat. Tujuan dari metode sebab akibat adalah untuk menguji hipotesis, yang umumnya menjelaskan hubungan dari dua variabel atau lebih.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2022:80) adalah wilayah generalisasi yang berisi subjek/objek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan mengambil sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 120 pegawai tetap dan non tetap. Sampel menurut Sugiyono (2022:62) merupakan bagian dari unit jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Di dalam sebuah penelitian, sampel harus menjadi perwakilan dari populasi yang ada pada penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini dalam penentuan jumlah sampel yang akan digunakan adalah penggunaan Rumus Slovin dengan standar error 5% dan didapatkan sampel sebanyak 92 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini maka cara yang digunakan adalah:

- a. Observasi, Observasi merupakan metode atau seangkaian cara dengan menganalisis dan melakukan pencatatan secara terstruktur dalam mengamati dan melihat tingkah laku dan kegiatan secara langsung pada Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto.
- b. Kuesioner, Teknik pengumpulan data yang dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden langsung yang tujuannya untuk memperoleh informasi dan data terkait gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja pada Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto, selanjutnya pertanyaan tersebut akan dilakukan pengukuran menggunakan skala likert.
- c. Wawancara, Wawancara merupakan metode yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi mendalam tentang pengalaman, pendapat, atau pandangan mereka mengenai suatu topik tertentu. Wawancara dapat dilakukan secara formal maupun informal, dan bisa bersifat terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada kebutuhan penelitian
- d. Dokumentasi, Dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi atau data yang berkaitan dengan suatu topik, melalui sumber-sumber tertulis maupun digital. Teknik ini melibatkan pencarian, pengorganisasian, dan analisis dokumen yang relevan, seperti artikel, laporan, buku, dan arsip.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan koefisien regresi, hipotesis pertama dari koefisien uji statistik linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antara dua variabel. Dua variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dan variabel tidak bebas (Y) memiliki hubungan yang linier. Pendekatan ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan untuk regresi linier berganda terlihat seperti ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

b. Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk memastikan secara parsial hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen – gaya kepemimpinan dan komunikasi - memiliki pengaruh yang substansial terhadap satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja. H_0 diterima jika nilai signifikan t lebih tinggi dari 0,05. Sebaliknya, H_0 ditolak jika nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05. Korelasi yang substansial antara variabel independen dan dependen ditunjukkan jika H_0 ditolak.

c. Uji F

Uji F digunakan dalam model regresi linier berganda di atas untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Seluruh faktor independen yaitu budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu disiplin kerja diuji dengan

menggunakan uji F secara sendiri-sendiri dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel 0,05 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, menolak H_0 dan menerima H_a . Semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Selanjutnya, Anda memiliki pilihan untuk memeriksa nilai signifikansi. Faktor-faktor independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sementara itu, variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

d. Uji R^2

Uji R^2 (koefisien determinasi) adalah metode dalam analisis regresi untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabilitas data pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi lebih mampu menjelaskan variasi data. Secara sederhana, R^2 menggambarkan persentase variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Constant a	Koefisien Regesi	Sig.
Gaya Kepemimpinan	9,121	-0,023	0,834
Komunikasi	9,121	0,804	0,000

Sumber : Diolah peneliti melalui SPSS 13.0

Dari tabel 2 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai Constant (a) sebesar 9,121, sedangkan nilai (koefisien regresi) X_1 sebesar -0,023 dan X_2 sebesar 0,804. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = 9,121 - 0,023 X_1 + 0,804 X_2 + e$$

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t X_1 terhadap Y

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
X_1	Y	-0,21	0,834	Ho diterima

Sumber : Diolah peneliti melalui SPSS 13.0

Berdasarkan tabel 3 diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah $0,834 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,211 <$ nilai $t_{tabel} 1,990$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Uji t X2 Terhadap Y

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
X2	Y	5,754	0,000	Ho ditolak

Sumber : Diolah peneliti melalui SPSS 13.0

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,754 >$ nilai $t_{tabel} 1,990$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja secara signifikan.

c. Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,05%. Berikut hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
X1 dan X2	38,693	3,10	0,000	H_0 ditolak

Sumber : Diolah peneliti melalui SPSS 13.0

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2), nilai $f_{hitung} 38,639 >$ nilai $f_{tabel} 3,10$. Ini membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) secara signifikan.

d. Uji R^2

Uji koefisien determinasi (uji R^2) atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Koefisien determinasi simultan (R^2) dapat dilihat dari nilai *R square* yakni sebagai berikut :

Tabel 6 Uji R^2 dengan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,453	3,208

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Diolah peneliti melalui SPSS 13.0

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai R Square sebesar 0,465 atau 46,5%. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebesar 46,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini, mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam konteks organisasi. Meskipun banyak literatur yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja.

Anggreni Dkk (2019:9) menyatakan hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal lainnya. Salah satu kemungkinan penyebab hasil ini adalah adanya variabel mediasi atau moderasi yang tidak ditangkap dalam penelitian ini. Misalnya, faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi antar tim, atau individu karyawan itu sendiri bisa jadi memiliki peranan yang lebih besar dalam memengaruhi motivasi kerja. Jika budaya organisasi tidak mendukung atau jika komunikasi antar anggota tim kurang efektif, maka gaya kepemimpinan yang baik sekalipun mungkin tidak mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian dari uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja secara signifikan. Dalam konteks rumah sakit, komunikasi yang baik antara manajemen dan staf medis sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan terbuka, karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Selain itu, komunikasi juga berperan dalam membangun hubungan antar rekan kerja. Pada rumah sakit, interaksi antar petugas medis, perawat, dan staf administratif yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Karyawan yang berkomunikasi dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa ada dukungan dan kerja sama dalam tim. Hal ini juga berdampak pada kinerja pelayanan kepada pasien yang lebih baik.

Dalam rangka memaksimalkan pengaruh komunikasi terhadap motivasi, rumah sakit Pratama Rumbia menerapkan pelatihan komunikasi bagi seluruh staf. Melalui pelatihan ini, karyawan dapat belajar cara berkomunikasi yang lebih efektif dan terbuka, serta mengatasi potensi konflik yang mungkin timbul. Dengan demikian, komunikasi yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. Serta pada Uji R² menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja sebesar 45,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Abbas (2023:47) seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik.

Ketika gaya kepemimpinan yang baik dikombinasikan dengan komunikasi yang efektif, dampaknya terhadap motivasi kerja menjadi lebih kuat. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut mencerminkan pentingnya pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana pemimpin perlu memperhatikan baik cara mereka memimpin maupun bagaimana mereka berkomunikasi dengan tim. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan kedua aspek ini secara bersamaan untuk mencapai tujuan peningkatan motivasi kerja yang lebih besar.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan bahwa untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal, pemimpin dan manajer harus memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif serta membangun komunikasi yang produktif. Dengan mengintegrasikan kedua elemen ini, bukan hanya motivasi kerja karyawan yang dapat ditingkatkan, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan sebagai variabel dependen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto.
- Komunikasi sebagai variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto.
- Gaya kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel dependen berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja pada pegawai Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat mengemukakan sebagai berikut

1. Melakukan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan pengambilan keputusan cepat. Terutama teknik analisis risiko cepat dan metode pengambilan keputusan berbasis konsensus.
2. Mengembangkan pedoman atau prosedur standar untuk situasi kritis. Untuk memungkinkan pemimpin untuk mengambil keputusan yang cepat berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan, daripada harus memikirkan segalanya dari awal.
3. Membuat saluran komunikasi resmi seperti intranet, aplikasi kolaborasi, atau platform manajemen proyek di mana semua informasi penting bisa diakses dengan mudah oleh semua karyawan.
4. Melakukan survei berkala untuk mengukur kepuasan karyawan dan tingkat motivasi. Gunakan hasil survei untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
- Amalia, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 181–195. h
- Angreini, Y. D., Kirana, W., & Kumalasari, R. D. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2), 8–14.
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2).
- Effendy, O. U. (1993). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Citra Aditya Bakti.
- Fattah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Rosdakarya.
- Harapah, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Akasara.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.

Bumi Aksa.

Hasibuan, M. S. . (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115.

Hovland, C. I., Irving, K. J., & Harold H, K. (1953). *Communication and Persuasion* (Issue 0). CT: Yale University Press.

Imelda, I.T., & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.

Indrayani, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2), 150–161.

Jaylani, M. A. K., Salmah, N. N. A., & Damayanti, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(2), 283–295.

Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Lestari, S. N. A., Kurniawan, Agung W., Haerudin, M. I. W., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Akutansi*, 1(4), 1–13.

Lutfhia, S. A., Rahmi, F., & Sembiring, L. S. (2022). Work-Life Balance Perawat Wanita di RSUP Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 113.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke). Remaja Rosdakarya.

Margaretta, N., Utari, W., & Subijanto. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kpp Pratama Lamongan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(2), 162–170.

Mulyana, D. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.

Munzir, & Syahrani, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRK BIREUEN. *Jurnal Magister Manajemen*, 4(7), 56–68.

Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya

- Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Rumangkit, S. (2016). Analysis Teori Herzberg terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Gema*, 8(2), 175–185.
- Saputra, Y. ., & Setiadi, Y. . (2023). Penaaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt . Bsp Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 269–279.
- Sari, I., & Nurdin. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Setyawan, R., Musadieg, M., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 17–27.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susanti, & Ayuditasari. (2024). Pengaruh Komunikasi dan gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Kelurahan Gunung Telihan. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 1005–1014.
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1), 9–16.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedu). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 535–541.
- Yusrizal, Arifin, A. H., & Bachri, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti Pada Seretariat DPRK LHOKSEUMAWE. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 11(1), 1–14.