

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
KERJA, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) PADA PEGAWAI  
UPT PUSKESMAS IV KOTO KINALI**

<sup>1)</sup>Ratih Angelia Sari, <sup>2)</sup>Purbo Jadmiko,S.E.,M.Sc

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: [ratihangeliasari@gmail.com](mailto:ratihangeliasari@gmail.com), [purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu instansi . Sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara para pegawai dan menyatu padukan sumber daya secara efektif serta tujuan efisien dan kerja sama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama diantara para manejer dan pegawai. Keunggulan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat menjadi prioritas utama demi kemajuan suatu organisasi agar dapat bersaing demi menjadi kompeten, dengan demikian maka organisasi mencapai tujuan dan visi instansi yang telah menjadi rencana sebelumnya untuk dapat dicapai hal yaitu dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari seorang seorang pegawai [1]. Seluruh pegawai harus mampu menyeimbangkan kinerja dengan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas

untuk mewujudkan komitmen instansi. Dari data absensi pegawai pada tahun 2022 yang dilihat dari kehadiran terlambat dengan nilai 86,3% dan pulang cepat pegawai dengan nilai 76,7%, terdapat beberapa permasalahan pada pegawai Puskesmas IV Koto Kinali yaitu pegawai yang tidak mau melakukan pekerjaan yang lebih dan maksimal kepada instansi serta kurangnya kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Puskesmas tersebut, dengan demikian komitmen organisasi dengan inisiatif kerja atau perilaku kerja pegawai yang relatif masih rendah. Bagi organisasi komitmen sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing organisasi yang sangat memerlukan komitmen para pegawainya di samping intelektual dan profesionalitas [2].

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk membuktikan suatu teori, baik pengaruh ataupun hubungan atas suatu variabel, Data yang digunakan biasanya berbentuk angka atau kalimat yang dikuantitatifkan [3]. Analisis deskriptif diperlukan agar dapat mengetahui tingkat capaian responden, STATA digunakan sebagai alat pengelolaan data dan pengujian hipotesis yang berfungsi sebagai alat uji validitas, reliabilitas, dan uji regresi linear berganda [4]. Seluruh pegawai yang ada pada Puskesmas IV Koto Kinali yang beralamat Jalan lintas Simpang4-Manggopoh, Psr Tempurung, Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat sebagai populasi dalam penelitian ini. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *perceived organizational support* (POS) dijadikan sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sample dengan ciri-ciri tertentu yang di terapkan oleh peneliti, yang kemudian dalam penarikan sampel metode sensus atau *total sampling* yang ada di Seluruh Puskesmas IV Koto Kinali, yaitu seluruh pegawai pada puskesmas tersebut. Sampel yang

diambil sebanyak 75 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Merupakan sebuah ukuran yang digunakan untuk menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur yang dapat dilihat dari data. Pengujian hipotesis STATA jika nilai signifikan kecil dari nilai alpha yang diterapkan sebesar 0,05 maka variabel tersebut diterima.

Tabel: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Coc f	Sig	Alph a	Ket
Kepemimpinan Transformasional	0,05	0,00	0,05	H1 Diterima
Motivasi Kerja	0,60	0,00	0,05	H2 Diterima
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	0,26	0,00	0,05	H3 Diterima

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1, diatas terlihat bahwa nilai koefisien memiliki pengaruh yaitu 0,05 (Kepemimpinan Transformasional), 0,60 (Motivasi Kerja), 0,26 (*Perceived Organizational Support*). Kemudian terlihat juga bahwanya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan melihat nilai signifikan  $< 0,00$  dan nilai alpha 0,05, motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat dilihat nilai signifikan  $> 0,00$  dan nilai alpha 0,05, *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap komitmen organisasi  $> 0,00$  dan nilai alpha 0,05. Instrumen yang

digunakan untuk memperoleh data menggunakan dengan skala likert lima jawaban.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melakukan tahap pengolahan data bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali, dan *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Penelitian ini hanya membatasi penggunaan variabel berupa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi, dengan demikian disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Jarak lokasi penelitian cukup jauh sehingga memerlukan hari untuk melakukan penelitian dan menemukan responden juga memiliki waktu yang terbatas. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan jenis sampel yang lain seperti : simple random sampling, purposive sampling dan lain-lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata* (Cetakan 1 ed.). Bogor: In Media.
- [2] Kasmir. (2022). *Pengantar METODOLOGI PENELITIAN UNTUK ILMU MANAJEMEN, AKUNTANSI, DAN BISNIS*. RAJAWALI PERS PT RajaGrafindo Persada.
- [3] Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., . . . Sugianingrat, I. P. (2020). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- [4] Widyastuti, E., & Manara, M. U. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal Psikologi Tabularasa*, 9.