

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KOTA WILAYAH UTARA KEDIRI

Reny Nugraheni *¹

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri,
Indonesia

reny.nugraha.rn@gmail.com

Eko Cahyo Saputro

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri,
Indonesia

Amiruddin

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri,
Indonesia

Abstract

Health services really need optimal service, then health agencies are required to have a good performance. In an increase of a good performance required paramedics who having a good performance, but in improving the performance of health workers required approach, and that could be done by one of them is by the approach of the style of leadership. Besides leadership styles factors motivation work health workers can affect performance health workers. This study to knowledge of the leadership style as well as the relations leadership styles and motivation with the performance of health workers. The methodology that was used is the cross sectional by using respondents were a total of 43. Population research that all health workers, research locations in public health Kota Wilayah Utara Kediri. Statistical tests that is used pt pgn promised to supply the test and been approved Somers'd to gain an understanding the leadership styles and motivation with the performance of health workers. This research result indicates the leadership instructions, consultation participation, delegates get the percentage the highest leadership styles consultation 67.44%. Work motivation in the category of very good 60.47%. The performance of health workers in the category of very good 90.70%, of the Statistical tests received a value of 0.096 and 0.034 less than 0.05 so said there was a correlation between leadership styles with the performance of health workers, there was a correlation between motivation to performance health workers. leadership styles consultation could be recommendations the style of leadership in the field of health services, leader must to motivate your health workers to increase the performance of health workers.

Keywords : Leadership Styles, Motivation, Performance Of Health Workers.

¹ Korespondensi Penulis.

Abstrak

Pelayanan kesehatan sangat membutuhkan pelayanan yang optimal, maka instansi kesehatan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Peningkatan kinerja yang baik diperlukan tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan diperlukan pendekatan, dan yang dapat dilakukan salah satunya dengan pendekatan gaya kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan faktor motivasi kerja tenaga kesehatan dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis gaya kepemimpinan serta hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Metode yang digunakan adalah *cross sectional* dengan menggunakan total sampel berjumlah 43 responden. Populasi penelitian yaitu semua tenaga kesehatan, lokasi penelitian di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri. Data di analisis menggunakan Uji statistik *Somers'd* untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan dari gaya kepemimpinan intruksi, konsultasi partisipasi, delegasi mendapatkan presentase yang tertinggi gaya kepemimpinan konsultasi 67.44%. Motivasi kerja dalam kategori sangat baik 60.47%. Kinerja tenaga kesehatan dalam kategori sangat baik 90.70%, dari uji *Somers'd* mendapatkan nilai 0.096 dan 0.034 kurang dari 0.05 sehingga dikatakan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan, ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan konsultasi bisa menjadi rekomendasi gaya kepemimpinan di bidang pelayanan kesehatan, pemimpin harus memberikan motivasi kepada tenaga kesehatan agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Tenaga Kesehatan.

PENDAHULUAN

Bagi semua instansi pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan merupakan aset penting yang wajib mereka jaga, oleh karena itu instansi kesehatan yang khususnya bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang mengandalkan tingkat kinerja tenaga kesehatan di instansi pelayanan kesehatan. Maka instansi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi serta budaya kerja ada instansi pelayanan kesehatan dan peningkatan kinerja pegawai (Putra, 2015).

Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan dan mengatur orang lain untuk mencapai tujuan tergantung kepada kewibawaan diri kepada semua bawahan. Kurangnya peran seorang pemimpin untuk menciptakan komunikasi secara harmonis serta pembinaan kepada pegawai, akan menyebabkan rendahnya tingkat kinerja pegawai. (Putra, 2015)

Selain adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga tidak kalah penting untuk mendukung kinerja pegawai (Putra, 2015). Wursanto, 2005 dalam Putra, 2015

menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Setiap instansi pelayanan kesehatan berupaya meningkatkan capaian kinerja dan prestasi yang bagus, hal ini seperti yang terdapat di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri.

Data penilaian kinerja di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kota Kediri tahun 2016, tercatat memiliki kinerja tenaga kesehatan yang baik. Hal ini di buktikan dari tercapainya program-program di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kota Kediri yang mendapatkan presentase hasil kinerja puskesmas dengan program : Promosi Kesehatan (Promkes) 84.00 %, Kesehatan Lingkungan (Kesling) 69.10 %, KIA dan KB 97.70 %, Gizi 100%, Pencegahan Penyakit Menular (P2M) 96.40 %, Pengobatan 91.16 %. (PKP,2016). Tercatat Puskesmas Kota Wilayah Utara Kota Kediri juga pernah menjuarai Kelompok Budaya Kinerja (PKP, 2016).

Dari uraian diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah *cross sectional* dengan menggunakan total sampel berjumlah 43 responden (Nursalam, 2013). Populasi penelitian yaitu semua tenaga kesehatan, lokasi penelitian di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri. Data di analisis menggunakan Uji statistik *Somers'd* untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Presentase Gaya kepemimpinan menurut penilaian tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Gaya kepemimpinan menurut penilaian tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri.

No	Gaya Kepemimpinan	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Gaya Kepemimpinan Intruksi	Sangat Baik	25	58.14 %
		Baik	7	16.28%
		Kurang Baik	11	25.58%
		Tidak Baik	0	0 %
	Total		43	100 %
2	Gaya Kepemimpinan Konsultasi	Sangat Baik	29	67.44%
		Baik	9	20.93%
		Kurang Baik	5	11.63%
		Tidak Baik	0	0%
	Total		43	100%

3	Gaya Kepemimpinan Partisipasi	Sangat Baik	26	60.47%
		Baik	13	30.23%
		Kurang Baik	4	9.30%
		Tidak Baik	0	0%
	Total		43	100%
4	Gaya Kepemimpinan Delegasi	Sangat Baik	25	58.14 %
		Baik	16	37.21%
		Kurang Baik	2	4.65%
		Tidak Baik	0	0%
Total		43	100%	

(Sumber : Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel 1. diatas diketahui bahwa persentase gaya kepemimpinan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri rata-rata dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase tertinggi gaya kepemimpinan “konsultasi” dari 43 responden, 29 responden 67.44% termasuk kategori sangat baik, 9 responden 20.93 % menjawab baik dan 5 responden 11.63% menjawab kurang baik.

Presentase motivasi menurut penilaian tenaga kesehatan berdasarkan kriteria di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Motivasi menurut penilaian tenaga kesehatan berdasarkan kriteria di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri.

	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Motivasi	Sangat Baik	26	60.47%
	Baik	17	39.53%
	Kurang Baik	0	0%
	Tidak Baik	0	0%
Total		43	100%

(Sumber : Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel 2. diatas diketahui bahwa persentase motivasi di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dari 43 responden 26 responden dalam kategori sangat baik sebesar 60.47%, 17, dan 17 responden 39.53% menjawab baik.

Presentase kinerja tenaga kesehatan menurut penilaian tenaga kesehatan berdasarkan indikator kinerja di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Kinerja Tenaga Kesehatan menurut penilaian tenaga kesehatan berdasarkan Indikator Kinerja di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri.

	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
--	----------	--------	----------------

Kinerja Tenaga Kesehatan	Sangat Baik	39	90.70%
	Baik	4	9.30%
	Kurang Baik	0	0%
	Tidak Baik	0	0%
Total		43	100%

Sumber : Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel 3. diatas diketahui bahwa persentase kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dari 43 responden, 39 responden 90.70% dalam kategori sangat baik, 4 responden 9.30% kategori baik.

Tabel 4. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri Tahun 2018.

		Kinerja Tenaga Kesehatan				Total	Approximate Significance
Gaya Kepemimpinan		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik		
Intruksi Konsultasi Partisipasi Delegasi	Sangat Baik	105	39	0	0	144	0.096
	Baik	45	4	0	0	49	
	Kurang Baik	22	0	0	0	22	0.096
	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0.096
Total		172	43	0	0	215	

(Sumber : Data Primer, 2018)

Data dari tabel 4. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji Somers'd tabel 4. menunjukkan skor nilai *Approximate Significance* adalah $0.096 < \alpha = 0,05$ yang artinya lebih kecil dari 0.05 maka H_0 diterima, sehingga ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan

Tabel 5. Hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri Tahun 2018.

		Kinerja Tenaga Kesehatan				Total	Approximate
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik		

							Significance
Motivasi	Sangat Baik	26	39	0	0	65	0.034
	Baik	17	4	0	0	21	
	Kurang Baik	0	0	0	0	0	0.034
	Tidak Baik	0	0	0	0	0	0.034
Total		43	43	0	0	86	

(Sumber : Data Primer, 2018)

Data dari tabel 5. Hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji Somers'd menunjukkan skor nilai *Approximate Significance* $0.034 < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

Gaya Kepemimpinan

Adriyani, 2016 mengungkapkan gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku atau kepribadian seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, serta seseorang pemimpin harus dapat menggunakan cara dan gaya kepemimpinan tertentu yang diterapkan kepada bawahannya, sehingga memiliki peran penting serta dapat mewujudkan motivasi dan koordinasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri dengan persentase terbesar yaitu 67.44% menunjukkan gaya kepemimpinan "konsultasi" dengan kriteria sangat baik dengan jumlah responden 29. Selain itu terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja yaitu dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan, adanya gaya kepemimpinan diharapkan dapat memajukan organisasi, dan salah satu faktor untuk peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan karena pada dasarnya pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mendorong bawahannya (Dewi, 2017).

Gaya kepemimpinan konsultasi menurut Ishak, 2003 yaitu gaya kepemimpinan dengan gaya pemimpin menerima partisipasi dari anggota namun dalam keputusan akhirnya pemimpinlah yang menentukannya. Ciri-ciri kepemimpinan konsultasi yaitu, pemimpin masih banyak memberikan arahan namun hal ini disertai meningkatnya komunikasi dua arah pemimpin dan bawahan, pengambilan keputusan tetap pada pemimpin (Budisuharto, 2013).

Motivasi Kerja

Hasil penelitian motivasi menunjukkan 26 responden menjawab kategori sangat baik, nilai ini berdasarkan keterkaitan indikator motivasi yaitu kebijakan di tempat kerja,

persyaratan kerja, fasilitas alat dan sarana, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, tekanan psikologi (Lymen Porter, Raymand Miles dalam Wahjosumidjo, 1984).

Kinerja Tenaga Kesehatan

Fattah, 2017 menjelaskan kinerja adalah hasil dari kerja dalam melaksanakan pekerjaan (*outcome*) dari pekerjaan yang ditugaskan. Berdasarkan hasil penelitian dari kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri menunjukkan presentase kinerja rata-rata 85% dari total 4 indikator kinerja, sehingga dikategorikan memiliki kinerja tenaga kesehatan sangat baik. Tercapainya kinerja yang baik menurut Soedjono, 2005 dalam Mariam, 2009 dalam Hendri 2013 menyebutkan bahwa kinerja yang baik akan tercapai nilai-nilai efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Seorang pemimpin menurut konsep teoritis, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasinya. Karena pemimpin merupakan penggerak dari sumber daya dan memiliki fungsi manajemen, sehingga untuk dapat menggerakkan sumber daya manusia pada organisasinya maka, perlu kualitas dari seorang pemimpin (Daswati, 2012). Werren Bennis dan Burt Nanus, 2016 dalam Daswati, 2012 berpendapat bahwa untuk menilai kualitas pemimpin dapat dilihat dari aspek peran, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Aspek tersebut dapat dilakukan apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan (Daswati, 2012).

Gaya kepemimpinan yaitu pola tingkah laku atau kepribadian seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Andriyani, 2016). Dalam membahas gaya kepemimpinan, jangan beranggapan bahwa seorang individu dapat mempertahankan gaya kepemimpinan secara konsisten dalam menjalankan tugasnya, maka sebaiknya harus memiliki sifat fleksibel untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang spesifik (Daswati, 2012). Hendri 2013 menyebutkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor- personal/individu, Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem, Faktor kontekstual.

Hasil penelitian dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis maka, H_a diterima. Sehingga ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Artinya ada hubungan antara variable gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini sesuai dengan Soedjono, 2005 dalam Mariam, 2009 pada penelitiannya adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Setiap organisasi yang berorientasi pada bidang pelayanan masyarakat wajib memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta selalu mengharapkan adanya peningkatan kinerja. Agar tercapainya peningkatan kinerja maka perlu adanya motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi

(Qolbi, 2017). Adanya motivasi sangat penting untuk memberikan dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja lebih giat, semangat yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan (Qolbi, 2017). Sehingga dapat dinyatakan karyawan perlu mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis maka, H_a diterima. Sehingga ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri. Hasil ini sesuai dengan penelitian Lyman Porter, Raymond Miles dalam Wahjosumidjo 1984 menyebutkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kota Kediri” maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Karakteristik responden di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri memiliki kriteria sangat baik dengan rata-rata pendidikan terakhir sarjana.
2. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Puskesmas Kota Wilayah Utara Kota Kediri merupakan gaya kepemimpinan “konsultasi”, dengan presentase responden menjawab 67.41 %.
3. Motivasi kerja di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri responden menjawab dalam kategori sangat baik 60,47 %.
4. Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri responden menjawab dalam kategori sangat baik 90.70 %
5. Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai signifikan 0.096
6. Ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai signifikan 0.034

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas saran penelitian sebagai berikut

1. Bagi Puskesmas
Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri sudah sangat bagus. Gaya kepemimpinan konsultasi bisa menjadi rekomendasi gaya kepemimpinan dibidang pelayanan kesehatan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dalam melakukan penelitian kinerja tenaga kesehatan peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat pengaruh kinerja tenaga kesehatan dari faktor yang lain seperti budaya kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Emilia Ika. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (Skripsi). Yogyakarta. Universitas Sanata Darma.
- Budisuharto. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amaris Panakukang Makasar. (Skripsi). Makasar. Universitas Hasanuddin Makasar
- Dewi, Desi Rosmala, Marina Sulistyati & M. Ali Mauludin. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koprasi. (Jurnal). Sumedang. Universitas Padjajaran.
- Delia Yunuarti, Marina Sulistyati. 2016. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai. (Jurnal). Malang. Universitas Padjajaran.
- Dewi, Desi Rosmala, Marina Sulistyati & M. Ali Mauludin. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi. (Jurnal). Sumedang. Universitas Padjajaran.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. (hlm 8-88). Yogyakarta : Elmatera (Anggota IKAPI).
- Febis, 2009. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah. (Jurnal). Makasar.
- Goleman, Daniel. 2007. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. (hlm.90). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ishak, Awang Faroek. 2003. Di Mata Para Sahabat. (hlm 86-87). Jakarta : Indomedia Jakarta.
- Nursalam. 2013. Metodologi penelitian ilmu keperawaatan pendekatan praktis. (hlm. 172-178). Jakarta Selatan : Salemba Medika
- Putra, Randi. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta. (Skripsi). Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- P.K.P. 2016. Penilaian Kinerja Puskesmas UPTD Puskesmas Kota Wilayah Utara.
- Rasmuji, Ratnawati Dwi Putranti. 2017. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. (Jurnal). Semarang. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNTAG Semaarang.
- Wahjosumidjo. 1984. Kepemimpinan Dan Motivasi. (hlm. 174-195). Jakarta : Balai Aksara