

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS BAH KAPUL DI WILAYAH KERJA
KECAMATAN SIANTAR SITALASARI KOTA PEMATANG
SIANTAR TAHUN 2021**

Jumadiyah Wardati BR Saragih, SKM., MM

Dosen Program Studi S1-Ilmu Kesehatan Masyarakat

Universitas Efarina Pematangraya, Indonesia

Email: jumz.can@gmail.com

ABSTRAK

Suatu organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing pegawai dalam organisasi. Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai yaitu semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di dalam bidangnya. Nilai kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Siantar Utara adalah kurang yaitu cakupan hasil pelayanan kesehatan dengan tingkat pencapaian hasil $\leq 80\%$. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar tahun 2017. Desain penelitian ini adalah *cross sectional* analitik dengan jumlah sampel 41 orang. Sampel diambil dengan teknik Total Population Sampling. Alat pengumpul data adalah kuesioner dan analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat (*chi-square*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017, nilai *P Value* adalah $0.029 < \alpha (0.05)$ dan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017, nilai *P Value* adalah $0.002 < \alpha (0.05)$. Diharapkan pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan manajemen kepala puskesmas dan memotivasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai, Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat yang dikenal dengan sebutan Puskesmas adalah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang bertanggungjawab atas kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya pada satu atau bagian wilayah kecamatan. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat dinyatakan bahwa Puskesmas berfungsi menyelenggarakan upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama (Menkes RI, 2014)

Untuk menjamin bahwa siklus manajemen Puskesmas yang berkualitas berjalan secara efektif dan efisien, ditetapkan Tim Manajemen Puskesmas yang juga dapat berfungsi sebagai penanggungjawab manajemen mutu di Puskesmas. Tim terdiri atas penanggungjawab upaya kesehatan di Puskesmas dan didukung sepenuhnya oleh jajaran pelaksananya masing-masing. Tim ini bertanggungjawab terhadap tercapainya target kinerja Puskesmas (Menkes RI, 2014).

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai serta yang berkaitan dengan kondisi pegawai puskesmas. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standart puskesmas dan mendukung tercapainya tujuan puskesmas. Puskesmas pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan lancar. (Robins, 2008).

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan puskesmas tersebut, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan dan motivasi (Robins 2008).

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Bass (2009) dalam Suharto dan Cahyono (2010) mengemukakan bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan puskesmas. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan Puskesmas. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pegawainya untuk optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan Puskesmas (Darwito, 2008).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin

berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dilingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas Puskesmas dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan Puskesmas (Hidayat, 2010).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan Puskesmas. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlihat serta berpartisipasi dalam Puskesmas dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat (Wirawan 2009).

Selain itu juga penilaian Kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar belum pernah dilaksanakan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar

Sitalasari Kota Pematangsiantar tahun 2021”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008). Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin (Siagian, 2009). Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Bambang, 2011). Penjelasan di atas lebih menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang lebih ditekankan pada hubungan antara pemimpin dan orang yang dipimpin.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi lebih ditujukan pada kemampuan mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut mengandung arti bahwa suatu organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing pegawai dalam organisasi (Darwito, 2008)

Kepemimpinan atau Leadership berasal dari kata “*pimpin*” yang berarti tuntun, bina, atau bimbing. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan hal yang

berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan tuntunan, membina, membimbing, menunjukkan jalan, memberi contoh keteladanan, mengambil resiko, mempengaruhi dan menakutkan orang lain. Menurut William G. Scott pada tahun 1962, beliau pernah berbicara mengenai arti kepemimpinan yaitu : “Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok di dalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.” Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan.

Sementara mendefinisikan kepemimpinan adalah penting untuk memahami bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang secara efektif dapat berkomunikasi dengan pengikutnya. Salah satu definisi kepemimpinan mendefinisikan pemimpin sebagai pemimpin alam. Pemimpin alam ini disebut karismatik pemimpin. Karismatik pemimpin yang memiliki potensi untuk membawa perubahan radikal dalam masyarakat. Pemimpin perlu terus memantau lingkungan. Mereka tidak hanya dapat bertindak secara lokal tetapi mereka harus memiliki pandangan yang lebih luas.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku, dan kemampuan (Sutarto 2015).

1. Sifat

Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab dan sebagainya.

2. Sikap/Perilaku

Disamping itu, pemimpin yang baik perlu juga menentukan/memilih sikap atau perilaku yang sesuai dengan keadaan, tetapi memiliki sikap yang tersirat dalam butir-butir Pancasila, yang harus dibina. Berikut ini kita pelajari hasil penyusunan dua pakar, yaitu Robert Tannenbaum dan Warren H.Schmidt berupa satu model rangkaian perilaku kepemimpinan, yang dapat membantu kita dalam menentukan sikap/perilaku tertentu yang sesuai dengan keadaan. Keadaan tersebut mengacu pada kadar kemampuan pemimpin dan kemampuan orang yang dipimpin untuk bekerjasama.

Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin

perusahaan juga dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bias menghasilkan hasil kinerja yang efektif (Sutarto 2015). Berikut ini terdapat aspek-aspek antara hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai :

- 1) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
- 4) Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Arikunto (2006:12) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Bahkapul, Kecamatan Siantar Sitalasari, Pematang Siatar Dilaksanakan mulai tanggal 19-28 November 2021.

C. Populasi

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Bahkapul, dapat dilihat dari tabel berikut :

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas di wilayah kerja Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiatar yaitu Puskesmas Bah Kapul yang berjumlah 41 orang. (Profil Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar, 2020).

4.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang diperoleh dengan metode total sampling. Seluruh populasi dijadikan

sebagai sampel dalam penelitian ini, atau sampel penelitian ini adalah total populasi yaitu 41 responden.

4.4. Metode Pengumpulan Data

4.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini tergolong data primer dan data sekunder. Data primer ini dikumpul melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden untuk mendapatkan informasi mengenai karakteristik sosio-demografis, kepemimpinan, motivasi dan kinerja, sedangkan data sekunder berasal dari literatur – literatur.

4.4.2 Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dimulai dengan pengurusan etik dan ijin penelitian. Selanjutnya peneliti merekrut dua orang tenaga pewawancara dari staf Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar tempat peneliti bekerja yang dikoordinir oleh peneliti sendiri. Peneliti juga akan melakukan pelatihan pengisian kuesioner kepada dua orang tenaga pewawancara untuk menyamakan persepsi. Setelah itu peneliti melakukan koordinasi dengan kepala puskesmas yang terpilih sebagai sampel untuk meminta ijin pelaksanaan penelitian.

4.4.3 Pengolahan Data

Adapun tahapan dalam pengolahan data penelitian ini dijelaskan di bawah ini :

1) Editing

Pada tahap ini peneliti memeriksa kembali kelengkapan pengisian

jawaban kuesioner oleh responden sehingga diperoleh data yang benar benar terisi lengkap dan terbaca dengan baik. Editing langsung dilakukan setelah wawancara selesai dilakukan peneliti.

2) Coding

Coding adalah usaha mengklasifikasikan jawaban-jawaban responden dengan kode tertentu. Data yang diberikan coding merupakan data mengenai karakteristik sosio-demografis responden mencakup jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, status kepegawaian dan masa kerja.

3) Scoring

Scoring merupakan tahap untuk memberikan skor pada setiap jawaban responden. Data yang telah terkumpul dari hasil wawancara responden akan diberikan skor sesuai dengan variabel yang ditanyakan baik pada variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja.

4) Entry data

Data yang telah melalui proses editing, coding dan scoring akan dimasukkan ke dalam program komputer untuk memudahkan peneliti menganalisa data tersebut.

5) Cleaning data

Data yang telah di entry kemudian dicetak kembali

untuk memastikan bahwa tidak terdapat kesalahan dalam pengkodean maupun membaca kode dan data siap untuk dianalisis.

4.5. Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian merupakan karakteristik subjek yang diteliti dan mengalami perubahan dari satu subjek ke subjek yang lain (Sudigdo & Ismael, 2008).

Variabel penelitian ini terdiri atas dua yakni variabel bebas dan terikat.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas terdiri dari variabel :

- 1) Kepemimpinan adalah masa dari awal mulai bekerja di Puskesmas sampai pada saat pengisian kuesioner, perilaku Kepala Puskesmas yang dapat memberikan panutan bagi pegawainya, perilaku Kepala Puskesmas dalam memberi dukungan dan bimbingan tugas kepada pegawai dan perilaku Kepala Puskesmas dalam berkomunikasi dengan pegawai.
- 2) Motivasi adalah motivasi intrinsik atau daya dorong pegawai yang berasal dari dirinya dan berkaitan dengan pekerjaannya dan motivasi ekstrinsik atau daya dorong pegawai yang berasal dari luar dirinya dan mendukung pekerjaannya.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah kinerja pegawai yaitu pemahaman pegawai atas tupoksinya dan memiliki inovasi, dan dapat bekerja dengan cepat dan akurat serta mampu bekerjasama antar pegawai.

4.6. Metode Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Guttman. Skala Guttman merupakan skala yang bersifat tegas dan konsisten dengan memberikan jawaban yang tegas seperti jawaban dari pertanyaan /pernyataan ya dan tidak (Hidayat, 2010). Interpretasi penilaian apabila Jawaban “ya” diberi skor 1 dan “tidak” diberi skor 0.

Berdasarkan jumlah skor penilaian kepemimpinan, motivasi dan kinerja dapat dikategorikan sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan
 - Baik : skor \geq Mean
 - Kurang Baik : skor $<$ Mean
- Variabel Motivasi
 - Motivasi Tinggi : skor \geq Mean
 - Motivasi Rendah : skor $<$ Mean
- Variabel Kinerja
 - Kinerja Tinggi: skor \geq Mean
 - Kinerja Rendah : skor $<$ Mean

4.7. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software statistik yang ada di komputer. Analisa data dilakukan secara bertahap yang dijelaskan sebagai berikut.

1) Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan pada setiap variabel penelitian yaitu karakteristik sosio-demografis, kepemimpinan, motivasi, kinerja. Data ini dianalisa secara deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi berupa persentase (%) tiap variabel.

2) Analisis Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas meliputi kepemimpinan dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja dengan menggunakan tabel silang 2x2. Pada tabel 2x2, variabel bebas terletak di row dan variabel terikat terletak di column. Analisis yang digunakan adalah analisis Chi-Square.

HASIL & PEMBAHASAN

Puskesmas Bah Kapul terletak di Kecamatan Siantar Sitalasari, Kota Pematangsiantar dengan Luas 22.723 Km². Secara administratif wilayah kerja layanan Puskesmas Bah Kapul terdiri dari tiga kelurahan yaitu Kelurahan Bah Kapul Setia Negara dan Kelurahan Sofa dengan jumlah penduduk sebanyak 27.999 jiwa.

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Siantar Utara
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Siantar

Barat

- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Siantar Timur
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Siantar Marimbun

Pegawai Puskesmas Bah Kapul berjumlah 41 orang, yaitu Tenaga Tata Usaha 1 (satu) orang, Tenaga Dokter 2 (dua) orang, Dokter Gigi 1 (satu) orang, Tenaga Kesehatan Masyarakat 2 (dua) orang, Tenaga Perawat 9 (sembilan) orang, Asisten Tenaga Kesehatan 9 (sembilan) orang, tenaga Bidan 13 (tiga belas) orang, tenaga Gizi 2 (dua) orang, tenaga Farmasi 1 (satu) orang dan tenaga teknik Radiografer 1 (satu) orang (Profil Dinas Kesehatan, 2016).

5.1.2 Analisa Univariat

5.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 Distribusi pegawai Puskesmas Bah Kapul Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
lakilaki	2	4,9
perempuan	39	95,1
Total	41	100,0

Dari tabel 5.1 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 39 orang (95.1 %) sedangkan untuk laki-laki sebanyak 2 orang (4.9 %).

5.1.2.2 Berdasarkan Usia

Pembagian Usia menurut Hurlock (2001) adalah :

- Dewasa awal 18 – 40 tahun
- Dewasa madya 41 – 60 tahun
- Dewasa lanjut : Usia 60 tahun keatas

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pembagian Usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 Distribusi pegawai Puskesmas Bah Kapul Berdasarkan

Usia	frekuensi
Dewasa Awal	19
Dewasa Madya	22
Total	41

Dari tabel 5.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar dikategorikan berusia dewasa madya (41-60 tahun) sebanyak 22 orang, disusul dewasa awal (18-40 tahun) sebanyak 19 orang, sedangkan usia dewasa lanjut tidak ada sama sekali.

5.1.2.3 Distribusi Kepemimpinan
Tabel 5.3 Distribusi Kepemimpinan

Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase
baik	26	63,4
kurang baik	15	36,6
Total	41	100,0

Dari tabel 5.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada menyatakan kepemimpinan yang baik sebanyak 26 orang (63,4%) dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 15 orang (36,6%).

5.1.2.4 Distribusi Motivasi
Tabel 5.4 Distribusi Motivasi

Motivasi	Frekuensi	Persentase
tinggi	27	65,9
rendah	14	34,1
Total	41	100,0

Dari tabel 5.4 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada memiliki motivasi tinggi sebanyak 27 orang (65,9%) dan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 14 orang (34,1%).

5.1.2.5 Distribusi Kinerja
Tabel 5.5 Distribusi Kinerja

Kinerja	Frequency	Percent
tinggi	28	68,3
rendah	13	31,7
Total	41	100,0

Dari tabel 5.5 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 41 responden yang ada memiliki kinerja tinggi sebanyak 28 orang (68,3%) dan yang memiliki kinerja rendah sebanyak 13 orang (31,7%).

5.1.3 Analisa Bivariat

5.1.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5.6 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017

Kepe mimp inan	Kinerja	Total	p- v al u e

	tinggi	%	rendah	%	Jumlah	%	
Baik	21	75	5	38,4	26	63,6	
Kurang Baik	7	25	8	61,6	15	36,4	0,29
Total	28	100	13	100	41	100	

Dari tabel 5.6 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 26 responden yang menyatakan kepemimpinan baik kinerjanya tinggi sebanyak 21 orang dan yang menyatakan kinerjanya rendah sebanyak 5 orang sedangkan yang menyatakan kepemimpinan kurang baik kinerjanya tinggi 7 orang dan menyatakan kinerjanya rendah sebanyak 8 orang.

Dari hasil uji Chi Square diperoleh $p\text{-value} = 0,029$. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017.

5.1.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5.7 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017

Kinerja	Total	$p\text{-value}$

Motivasi							jumlah
	Tinggi	%	Rendah	%	Jumlah	%	
Tinggi	23	82,1	4	30,7	27	63,4	
Rendah	5	17,9	9	69,3	14	36,6	0,022
Total	28	100	13	100	41	100	

Dari tabel 5.7 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 27 responden yang menyatakan motivasi tinggi kinerjanya tinggi sebanyak 23 orang dan yang menyatakan kinerjanya rendah sebanyak 4 orang, sedangkan yang menyatakan motivasi rendah kinerjanya tinggi 5 orang dan menyatakan kinerjanya rendah sebanyak 9 orang.

Dari hasil uji Chi Square diperoleh $p\text{-value} = 0,029$. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji Chi Square diperoleh $p\text{-value} = 0,029$. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017.

Menurut Robbins (2008), Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Darwito (2008), Kepemimpinan dalam suatu organisasi lebih ditujukan pada kemampuan mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut mengandung arti bahwa suatu organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing pegawai dalam organisasi.

Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Bambang, 2011).

Menurut Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008), dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai serta Dampaknya pada Kinerja puskesmas (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja puskesmas.

Menurut Imam Fauzi (2011), dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada unit SKT Brak BL53 PT. Djarum Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap

kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Shadare Oluseyi. A (Department of Industrial Relations and Personnel Management) dan Hammed, T. Ayo (Departement of Guidance and Conselling), dengan meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Efektivitas Kepemimpinan dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja pegawai di Beberapa Industri di Ibadan, Oyo State, Nigeria menyatakan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara variabel-variabel independen terhadap kinerja pegawai, namun yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

Menurut Chairunnisah (2014) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan kepemimpinan dengan kinerja puskesmas ($0.049 < \alpha$). Demikian pula Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,378 dan keberartian korelasi 2,758.

Dari hasil penelitian Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017, dapat dilihat bahwa semakin baik kepemimpinan di Puskesmas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja Pegawainya. Hal ini dikarenakan semakin baik kepemimpinan seorang kepala puskesmas dalam memimpin Puskesmas seperti memberikan teladan yang baik, memberikan dorongan semangat kerja, mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawainya secara

berkesinambungan maka akan meningkat pula kinerja pegawai puskesmas tersebut.

5.2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji Chi Square diperoleh $p\text{-value} = 0,029$. Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017.

Menurut Winardi (2011), motivasi merupakan daya pendorong yang membuat seseorang lebih bersemangat untuk bekerja agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2010), bahwa motivasi terbentuk oleh sikap suatu pegawai di lingkungan kerja organisasinya. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2013), Pemberian motivasi kepada pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menciptakan kondisi dan hubungan kerja yang baik serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi penting dilakukan karena pemimpin memerlukan kerja sama yang baik dengan pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong dan mengarahkan kemampuan pegawai

secara lebih baik dengan tetap memperhatikan batas-batas kemampuan manusia.

Menurut Manullang (2008), adapun ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi yaitu bekerja sesuai dengan prosedur kerja, suka bekerja, merasa dirinya berharga, rajin bekerja, semangat dalam bekerja yang tinggi, sedikit mengeluh, tidak mudah untuk menyerah, mentaati perintah pimpinan dan jarang istirahat saat bekerja.

Menurut Hasibuan (2012), pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Menurut Nursalam (2011), motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya. Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari penelitian Suharto dan Cahyono (2010) disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di dalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Hasil Penelitian Nikmatul Fitri (2007), di dapatkan bahwa

sebagian responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5% dan sedang 13,5%. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7% responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik didapatkan *p value* untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0.001 dengan koefisien korelasi sebesar 0.523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat.

Menurut Sobry Sutikno (2007) motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari diri atau tidak memerlukan rangsangan dari luar dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas dibutuhkan motivasi yang meliputi daya dorong pegawai yang berasal dari dirinya yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam bentuk kesadaran akan manfaat pekerjaan yang dilaksanakan dengan cara datang ke puskesmas sesuai jam kerja demikian juga pulang sesuai jam kerja, berani mengungkapkan pendapat dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada pimpinan.

Dari hasil penelitian Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017, dapat dilihat bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa ada juga motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja yang berasal dari luar dirinya dalam bentuk suatu kondisi yang mewajibkan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik misalnya karena mendapat

kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, bahkan mendapatkan pujian bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai puskesmas.

SIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka kesimpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017, nilai *P Value* adalah $0.029 < \alpha (0.05)$.
2. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2017, nilai *P Value* adalah $0.002 < \alpha (0.05)$.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka dapat dirumuskan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar

- Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor

yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas sehingga perlu adanya suatu pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan manajemen kepala puskesmas dalam merencanakan, mengorganisasikan dan pengawasan puskesmas. Selain itu diharapkan adanya perhatian terhadap kelengkapan fasilitas kerja baik bahan maupun alat kerja di puskesmas.

- Agar Dinas Kesehatan memasukkan dalam anggaran untuk pengadaan finger print di Puskesmas guna meningkatkan disiplin kerja dalam hal kehadiran tepat waktu yang akan meningkatkan

motivasi dan kinerja pegawai pula.

2. Bagi Kepala Puskesmas Kota Pematangsiantar

Kepala puskesmas perlu memperhatikan aspek perilakunya terutama kemampuan dalam memotivasi pegawai yaitu memberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan, memberikan perhatian dan tanggapan atas hasil kerja yang dicapai pegawai dan memberikan kesempatan pegawai mengemukakan pendapat terkait pekerjaannya dan membuat pembagian tugas yang jelas sehingga pegawai dapat melakukan tugas sesuai dengan tupoksinya.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfia, L. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur), *Skripsi*, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Andarias, P.B. Hamidah, Billy Tunas. (2021). *EMPLOYEE ENGAGEMENT Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Penerbit Lakeisha.
- Anggraini, M.A. Sunrowiyati, S. (2018). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 3 No. 1 2018. Jawa Timur, STIE Kesuma Negara.
- Antonius, R.V. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryan, J.T. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)”, *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Bunga, H.P. (2019). “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota”. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Dhini, R.D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi* Universitas Muria Kudus Volume I. No 1. Desember 2010.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayatulloh, N.K. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cilopadang Kecamatan Majenang”, *Skripsi*, Bekasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Jhon, F.S. (2016). “Pemekaran Kecamatan Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun (1986-1992)”. *Skripsi*. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, Penerbit Qiara Media.
- Mawarni, B. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Tbk Perawang", *Skripsi*, Pekanbaru Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nugroho, R, Firre A.S. (2021). *Kepemimpinan Pemerintah Desa, Bagian 1*. Jakarta: PT Gramedia.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ria, P.S. (2015). "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta", *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saleh, L.M., Russeng, S.S., Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Septianto, D. (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)". *Skripsi*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Soekarso, Iskandar, P. (2015). *KEPEMIMPINAN : Kajian Teoritis dan Praktis*, Penerbit Buku & Artikel Karya Iskandar Putong.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Usman, Husaini. (2019). *Kepemimpinan efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai, Deddy, Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wendy, S.H. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*, Penerbit Ahlimedia Book. PT Rajagrafindo Persada.
- Wikipedia, https://id.m.wikipedia.org/wiki/kepe_mimpinan
- Woro U. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap

- Kinerja Anggota
Kepolisihan”, *Skripsi*.
Yogyakarta: Universitas
Sanata Dharma.
- Yukl. (1994). *Leadership in
Organisations. Terjemahan
Jusuf Udayana.
Kepemimpinan dalam
Organisasi. Edisi 3.* Jakarta:
Prenhallindo.
- Yulianita, A. (2017). “Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan
CV. Cipta Nusa Sidoarjo”,
Skripsi, Universitas
Muhammadiyah Sidoarjo.
- Nana, Sudjana. 2009. *Penilaian Hasil
Belajar Mengajar*. Bandung:
Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil
Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rusman.2012.*Model-model
Pembelajaran*. Bandung :
Rajagrafindo Persada
- Saminanto. 2010. *Penelitian
Tindakan Kelas*. Semarang: RaSAIL
Media Group.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-
Faktor Yang Mempengaruhi*.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprijono, Agus. 2010. *Cooperatif
Learning*. Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.
- Shoimin, Aris. 2014. *68 Model
Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Ar-
ruzz Media
- Trianto. 2010. *Mendesain Model
Pembelajaran Inovatif-Progresif*.
Jakarta:
Kencana.
- Uno, Hamzah B.2011. *Model
Pembelajaran: Menciptakan Proses*
- Belajar Mengajar yang Kreatif dan
Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.