

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS HAEKTO KECAMATAN NOEMUTI TIMUR.

Appolonaris Tomas Berkanis ¹, Primus Yudarius Nokas ², Itha Leanni Muskananfola ³
Universitas Citra Bangsa Kupang

SUBMISSION TRACK

Submitted : 16 November 2024
Accepted : 19 Desember 2024
Published : 26 Desember 2024

KEYWORDS

leadership style, work motivation, health center.

KORESPONDENSI

Phone:

E-mail:

volanlaman@yahoo.com
atomasb68@gmail.com

A B S T R A C T

The leadership style of the head of the community health center influences work motivation, work quality and employee performance in terms of providing health services to individuals, families, groups and communities. This research aims to determine the relationship between the leadership style of the head of the community health center and the work motivation of employees at the Haekto Community Health Center, East Noemuti District. The method used in the research was analytical observational with a cross-sectional design. The research was conducted from 18 September to 18 October 2023. The respondents in this study were 49 employees of the Haekto Community Health Center who met the inclusion criteria, namely 1. Willing to be respondents, 2. Working period > 1 year. The sampling technique used was total sampling with data collection using a questionnaire sheet. Data were analyzed using univariate analysis and bivariate analysis. The results of this research *show* that the leadership style of the head of the community health center is in the ideal category (81.6%), the work motivation of the community health center employees is in the high category (71.4%). The results of bivariate analysis using chi-square show that there is a relationship between the leadership style of the head of the community health center and employee work motivation at the Haekto Community Health Center East Noemuti District (P-value = 0.000). And it is hoped that this research will be an input in improving the leadership style of the head of the community health center in increasing employee work motivation at the Haekto Community Health Center, East Noemuti District.

2024 All right reserved This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen, bahkan kepemimpinan adalah inti dari manajemen (Saebani, 2014 dalam Usman, 2019).

Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No. 43 Tahun 2019 menyebutkan bahwa Pusat kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP) tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif di wilayah kerjanya. Penyelenggaraan UKM dan UKP dikoordinasi oleh seorang kepala puskesmas. Kepala puskesmas adalah pemimpin tertinggi di puskesmas yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan fungsi puskesmas serta melaksanakan fungsi manajemen dalam memimpin puskesmas sebagai sebuah organisasi. Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No. 43 Tahun 2019 menyebutkan bahwa salah satu prinsip penyelenggaraan puskesmas adalah keterpaduan dan kesinambungan. Hal ini berarti dalam mencapai tujuan organisasi puskesmas, kepala puskesmas tidak dapat menjalankan peran secara perorangan namun membutuhkan kolaborasi bersama pegawai maupun memastikan keselarasan antar sesama pegawai. Hal ini bertujuan agar fungsi pelayanan kesehatan di puskesmas dapat terselenggara dengan optimal.

Peran kepala puskesmas sangat menentukan penyelenggaraan fungsi puskesmas, seperti yang disebutkan dalam penelitian terdahulu bahwa peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yang tercermin dari kualitas kinerja karyawannya (Handayani & Madya, 2015). Kualitas kinerja karyawan atau pegawai ditentukan oleh motivasi internal maupun eksternal salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala puskesmas. Penerapan gaya kepemimpinan yang ideal akan meningkatkan motivasi karyawan sehingga meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dan meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan kesehatan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan pada akhirnya akan menurunkan kualitas layanan kesehatan dan menurunkan citra puskesmas di mata masyarakat (Pujiastuti, 2021)

Gaya kepemimpinan yang ideal dideskripsikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan gairah untuk bekerja dan membina tingkah laku karyawan. Pemimpin memberi tahu apa yang harus dikerjakan, serta memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan (Yulianti & Palandeng, 2013).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan adalah gaya kepemimpinan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja. Penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sangat relevan terhadap kinerja karyawan, karena apabila tidak diberikan sebuah motivasi maka karyawan tidak bisa bekerja secara produktif (Reni, 2015). Karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mungkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan dan tidak mematuhi peraturan (Gustin, Putra & Delita (2017).

Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan menurunkan kualitas serta performa kinerja karyawan dalam hal memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat. Menurut *World Health Organisation* (2017), Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan (Gustin, Putra & Delita, 2017). Sebuah lembaga riset International Gallup Worldwide melakukan survei pada tahun 2015 tentang Motivasi Kerja Karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia. Hasil riset Gallup menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki *level engagement* (tingkat keterlibatan) yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya yaitu 92% hanya melakukan pekerjaan seadanya seperti berangkat kerja, tugas selesai, pulang, lalu menerima gaji di akhir bulan. Di negara lain, hasilnya juga relatif sama, hanya sekitar 13% yang punya *high engagement level* (tingkat keterlibatan tinggi) dengan pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan Indonesia tergolong rendah hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam bekerja, mereka cenderung bekerja seadanya tanpa ada motivasi melakukan hal yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja tersebut mengindikasikan bahwa kesadaran karyawan akan tanggungjawab dan rasa keterikatan kepada perusahaan yang sangat minim, sehingga karyawan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Antariksa, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Fitri pada (2014)

dengan judul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai rendah yaitu sebesar 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain pada saat jam kerja.

Data awal yang diambil oleh peneliti di Puskesmas Haekto berdasarkan wawancara pada 10 (sepuluh) pegawai yang diambil oleh peneliti di Puskesmas Haekto, bahwa kepala puskesmas masih menggunakan gaya kepemimpinan yang beragam untuk menghadapi bawahannya. Selain itu, hasil observasi peneliti terhadap kondisi umum pegawai menunjukkan masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Dan masih terdapat beberapa petugas yang kadang masih bercerita, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game di loket pendaftaran.

Kemampuan dan pelaksanaan tugas merupakan unsur utama dalam nilai kinerja seseorang, namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi (Nursalam, 2015). Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasinya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Pemimpin harus memperhatikan kinerja bawahan dan memberikan stimulus untuk peningkatan kinerja baik berupa pemberian motivasi maupun penghargaan pada tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Pimpinan harus mampu memberikan arahan kepada pegawainya mengenai tugas yang diberikan serta memiliki komunikasi yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi yang kurang dari petugas kesehatan akan berdampak pada kurangnya optimal dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, motivasi yang kurang dari petugas kesehatan, perlu adanya perhatian dan keterlibatan pemimpin dalam peningkatan motivasi bawahan berupa penghargaan atas prestasi agar bawahan dapat lebih efektif dalam menjalankan perannya (Rusmitasari, Mudayana, 2020).

METODE

Pada penelitian ini peneliti akan melihat hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan dengan mengukur variable independen (Gaya kepemimpinan kepala puskesmas) dan variable dependen (motivasi kerja pegawai puskesmas haekto) yang dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Perempuan	37	75,5
2	Laki-laki	12	24,5
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.1 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa paling banyak responden perempuan sebanyak 37 responden (75,51 %).

2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik Responden berdasarkan usia di Puskesmas Haekto

No	Usia	N	%
1	21-40 tahun	44	89,8
2	41-60 tahun	5	10.2
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.2 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa paling banyak responden berusia 21-40 tahun sebanyak 44 responden (89,8 %).

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan di Puskesmas Haekto

No	Pendidikan	n	%
1	D4 Kebidanan	1	2,0
2	D3 Kebidanan	15	30,7
3	Profesi Ners	6	12,3
4	D3 Keperawatan	11	22,5
5	S1 Ilmu Gizi	1	2,0
6	D3 Gizi	2	4,1
7	Profesi Apoteker	1	2,0
8	D3 Farmasi	2	4,1
9	S1 Kesehatan Masyarakat	3	6,1
10	D3 Analisis kesehatan	2	4,1
11	D3 Kesehatan lingkungan	2	4,1
12	S1 Kedokteran	1	2,0
13	S1 Akuntansi	1	2,0
14	D3 Kesehatan gigi dan mulut	1	2,0
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.3 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa paling banyak responden D3 Kebidanan sebanyak 15 responden (30,6 %).

4. Karakteristik Responden berdasarkan pekerjaan

Karakteristik Responden berdasarkan pekerjaan di Puskesmas Haekto

No	Pekerjaan	n	%
1	Bidan klinis	15	30,7
2	Ners	6	12,3
3	Perawat (non ners)	11	22,5
4	Nutrisionis	3	6,1
5	Bidan Desa	1	2,0
6	Apoteker	1	2,0
7	Asisten Apoteker	2	4,1
8	Ahli Kesehatan Masyarakat	3	6,1

No	Pekerjaan	n	%
9	Ahli Teknologi Laboratorium Medik	2	4,1
10	Sanitarian Lingkungan	2	4,1
11	Dokter	1	2,0
12	Keuangan	1	2,0
13	Terapis Gigi dan Mulut	1	2,0
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.4 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pekerjaan, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa paling banyak responden Bidan Klinis sebanyak 15 responden (30,6 %).

5. Karakteristik Responden berdasarkan status kepegawaian Karakteristik Responden berdasarkan status kepegawaian di Puskesmas Haekto

No	Status Kepegawaian	N	%
1	PNS	22	44,9
2	PPPK	9	18,4
3	Kontrak daerah	1	2,0
4	Sukarela	17	34,7
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.5 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa paling banyak responden PNS sebanyak 22 responden (44,9 %).

6. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja Karakteristik Responden berdasarkan lama kerja di Puskesmas Haekto

No	Lama Kerja	N	%
1	≤5 tahun	23	46,9
2	6-10 tahun	16	32,7
3	11-20 tahun	10	20,4
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.6 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama kerja, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa paling banyak responden ≤5 tahun sebanyak 20 responden (46,9 %).

7. Distribusi data berdasarkan gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur Distribusi Data Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

No	Gaya Kepemimpinan	n	%
1	Kurang ideal	9	18,4
2	Ideal	40	81,6
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.7 di atas terlihat bahwa, hasil penelitian dari 49 responden, 9 responden (18,4%) menilai gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan kurang ideal, dan gaya kepemimpinan Ideal berjumlah 40 responden (81,6 %)

8. Distribusi data motivasi kerja pegawai di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

Distribusi data Berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Tmur

No	Motivasi	n	%
1	Rendah	14	28,6
2	Tinggi	35	71,4
Total		49	100

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.8 di atas menggambarkan distribusi responden berdasarkan motivasi kerja, hasil penelitian dari 49 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja rendah berjumlah 14 responden (28,6 %) dan motivasi kerja tinggi berjumlah 35 responden (71,4 %).

9. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Pegawai Staf di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

Distribusi Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

Variabel		Motivasi		Total	
		Rendah	Tinggi		
Gaya kepemimpinan	Kurang ideal	8	1	9	<i>P value = 0,000</i>
	Ideal	6	34	40	
Total		14	35	49	

Sumber : Data Primer, September 2023

Berdasarkan tabel 3.9 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja pegawai ($p\ value = 0,000 < \alpha = 0,05$). Tabel 3.9 juga menunjukkan bahwa presentasi gaya kepemimpinan ideal yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih besar (34%) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kurang ideal.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala puskesmas berada pada kategori ideal. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Haekto menilai gaya kepemimpinan kepala puskesmas pada kategori ideal. Kondisi ini didukung dengan pengalaman kerja dan pengalaman manajerial yang dimiliki oleh kepala puskesmas. Kedewasaan berhubungan dengan kematangan dalam mengelola segala unsur dalam puskesmas. Hal ini berkontribusi positif terhadap kemampuan dalam mengelola puskesmas maupun dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan ideal dalam segala situasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Yani (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: kecerdasan, kedewasaan,

motivasi diri, pendidikan, keahlian dan ketegasan. Kecerdasan berkaitan dengan pola pikir yang dimiliki seseorang pemimpin yang mampu menguasai atau memahami dengan cepat suatu bidang tertentu, baik mempelajari dari orang lain maupun sendiri atau otodidak. Kedewasaan berkaitan sifat kepemimpinan yang mampu menempatkan dirinya sesuai dengan kondisi di sekitarnya pada saat keadaan tertentu dan mampu mengambil sebuah keputusan yang bijaksana. Motivasi diri, yaitu dorongan keinginan dalam diri seseorang agar mampu mengubah dirinya sendiri menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pendidikan berkaitan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang didapat secara formal (sekolah) maupun nonformal (kursus). Keahlian, yaitu kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin dalam suatu bidang tertentu. Ketegasan, yaitu sikap pemimpin yang dituntut agar konsisten dengan keputusan yang diambil.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau individu untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi untuk mencapai tujuan pribadi maupun kelompok. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi contoh agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin, 2006).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas pada kategori ideal, yang didukung dengan pengalaman kerja, pengalaman manajerial dan kematangan yang dimiliki oleh kepala puskesmas dalam mengelola segala unsur puskesmas sehingga mengaplikasikan gaya kepemimpinan ideal dalam segala situasi.

2. Motivasi Kerja di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pegawai Puskesmas Haekto mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti status kepegawaian dan lama kerja. Sebagian besar pegawai Puskesmas Haekto adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2017)

Hasil penelitian Tamunu *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa status kepegawaian berkorelasi negative terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin stabil status kepegawaian seseorang, akan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki. Meskipun demikian, sejak 5 tahun terakhir hingga saat ini, pemerintah Indonesia semakin memperketat pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, melalui penilaian kinerja secara terstruktur dan transparan sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai. Status kepegawaian erat kaitannya dengan Tingkat pendapatan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja (Badan Kepegawaian Negara, 2023).

Durasi atau lama kerja juga berkontribusi positif pada tingginya motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan Sebagian besar pegawai puskesmas haekto mempunyai durasi kerja 1-5 tahun. Pegawai yang mempunyai lama kerja 1-5 tahun cenderung mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena telah melewati fase adaptasi dalam pekerjaan dan berada pada fase pembuktian kinerja terhadap atasan maupun senior di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa pegawai yang bekerja > 10 tahun mempunyai motivasi kerja yang rendah. (Tamunu, *et al.*, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja pegawai puskesmas dipengaruhi oleh faktor sosiodemografi seperti pendapatan, dan faktor lain seperti lama kerja, pegawai puskesmas dengan lama kerja 1-5 tahun mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai Puskesmas Haekto. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizky (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ideal dalam segala situasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai puskesmas dapat lebih ditingkatkan lagi jika kepala puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal dalam hal pengelolaan segala unsur puskesmas yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan visi dan misi puskesmas, maka puskesmas akan lebih unggul baik dalam hal kualitas SDM maupun kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Penelitian dari Rusmitasari dan Mudayana (2020) tentang kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kota Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja tenaga kesehatan di puskesmas.

Selain itu, faktor Sosial-demografi merupakan faktor pendukung yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan sebagainya yang mendukung dan menyebabkan terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan pengalaman, merupakan faktor pendukung dan menentukan yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang (Anggrainy, *et al.* 2018) seperti juga yang ditunjukkan oleh hasil penelitian ini. Motivasi kerja pegawai akan membawa keberhasilan yang menunjang pada kinerja individu dalam memberikan pelayanan kesehatan. (Wulandari dan Bagia, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa terdapat kesesuaian antara teori dan fakta bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan peneliti pada tanggal 18 September sampai dengan 18 Oktober 2023 tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Haekto Kecamatan Noemuti Timur maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Haekto sebagian besar pada kategori ideal
- b. Sebagian besar motivasi kerja pegawai Puskesmas Haekto pada kategori tinggi
- c. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai Puskesmas Haekto

Saran

- a. Bagi Puskesmas Haekto
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam perbaikan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Puskesmas Haekto. Dan

seorang pemimpin agar memperhatikan keluhan-keluhan setiap pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

b. Bagi Universitas Citra Bangsa

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam melakukan pengabdian masyarakat khususnya yang berkaitan dengan manajemen keperawatan

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan eksplorasi terhadap faktor determinan dalam pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, W. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Nibung Kota Tanjung Balai Tahun 2017*.
- Anggrainy, IF., Darsono, N., Putra, TRI. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Ansory, F. & Indrasri, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu, AF. (2014). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam Tahun 2013*. Skripsi. STIKES Fort de Kock Bukit Tinggi
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2022 tentang Dokumen Penilaian Kinerja Dalam Usul Penetapan Persetujuan/Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: BKN RI
- Darojat. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Edisi 1*. Bandung: Refika Aditama
- Djunaedi, RN., & Gunawan, L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Vol. 3
- Gustin, RK., Putra, Y., & Delita, N. (2017). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016*. *Jurnal Kesehatan* 8(1).
- Handayani, R., Febta & Madya, W. (2015). Pentingnya Peran Pimpinan Efektif dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. Diambil dari <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-pengembangan-sdm/21071-pentingnya-peran-pemimpin-efektif-dalam-pencapaian-tujuan-organisasi>
- Hidayat, A. (2013). Hubungan Lama Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Proses Keperawatan di Gedung Fresia RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung (Doctoral Dissertation).
- Muhammad HY., Herman, W., Hendry, P. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Ejournal keperawatan*. 1(1):1-9
- Nababan, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen*. 2:11

- Nesimnasi, V., Romeo, P., & Ndoen, EM. (2019). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Puskesmas Oepoi Kota Kupang. *Lontar: Journal of Community Health*. 1(4):147-154
- Notoatmojo. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan. Cetakan Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2013). *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2014). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan..* Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2016). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika
- Nasution, N., Omanzah, O., & Maizura, T. (2019). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Otorita Batam. *Zona Kesehatan: Jurnal Ilmu Kesehatan*. 11(3)
- Olla, TSO., & Andriyani, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *Journal of Managemen: Small and Medium Enterprises (SMEs)*. 5(2):259-272.
- Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD. Surya Phone di Samarinda. *E-journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3(4):966-978
- Rusmitasari, H., & Mudayana, AA. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 15(1):47-51
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. 2020. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Salam, J., Ikhtiar, M., & Nurhayati, N. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*. 2(02):8265
- Sastroasmoro. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Sagung Seto.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan praktek penulisan riset keperawatan (Ed.2)* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sogirin. (2013). Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Staf Pada Puskesmas Kabupaten Dati II Rokan Hulu Tahun 2013
- Sri, HFT. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Andam Dewi Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2016. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/63046>
- Syamsidar, S., & Yustikarini, L. (2019). Kepemimpinan Demokratis dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Tamunu, T.J., Pinontoan, O.R., Ratag, B.T. 2021. Hubungan Antara Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong Pltp Unit V Dan VI Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal KESMAS*, Vol. 10, No. 5

- Terok, GV., Maramis, FR., & Mandagi, CK., (2015). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas turminting Kota Manado tahun 2015. *KESMAS*. 4(2)
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Usman, U. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur Tahun 2018 (Doctoral Dissertation, Institus Kesehatan Helvetin.
- Vivit, A. (2018). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi kassi Kota Makassar
- Wulandari, PAS., Bagia, IW. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2.
- Yulianti, H., Warouw MH., Palandeng, H. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *E-Journal Keperawatan*. 1(1):1-9