

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KOTA PANGKAJENE KABUPATEN PANGKEP TAHUN 2018

Oleh:

Anugerahwati, Indar, Rasyidin Abdullah  
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia (UMI)

### ABSTRAK:

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mampu bekerja sama dan mampu bekerja secara produktif serta memotivasi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep sebanyak 34 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*.

Hasil uji regresi berganda kepemimpinan otoriter didapatkan nilai  $p = 0,034$  dimana  $p < \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi berganda kepemimpinan delegatif didapatkan nilai  $p = 0,006$  dimana  $p < \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi berganda kepemimpinan partisipatif didapatkan nilai  $p = 0,865$  dimana  $p > \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi berganda kepemimpinan transaksional didapatkan nilai  $p = 0,009$  dimana  $p < \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi berganda kepemimpinan transformasional didapatkan nilai  $p = 0,340$  dimana  $p > \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi berganda kepemimpinan kharismatik didapatkan nilai  $p = 0,015$  dimana  $p < \alpha = 0,05$ , hasil uji regresi berganda motivasi didapatkan nilai  $p = 0,024$  dimana  $p < \alpha = 0,05$ .

Penelitian ini menyarankan untuk tetap meningkatkan kinerja perawat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kata kunci : *Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Perawat.*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah aset yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang perlu dikelola secara efektif agar dapat memberikan nilai tambah pada organisasi. Untuk mengelola SDM menjadi aset organisasi, diperlukan kepemimpinan yang efektif (Muninjaya, 2004).

Pada organisasi puskesmas, pimpinan puncak adalah Kepala Puskesmas, pimpinan tingkat menengah adalah kepala tata usaha dan para penanggung jawab program puskesmas, sedangkan pimpinan tingkat bawah adalah para pelaksana teknis seperti bidan desa, juru imunisasi, juru kusta, juru malaria, petugas promosi kesehatan,

dan sebagainya. Para pelaksana teknis ini juga dikenal sebagai tenaga fungsional. Organisasi-organisasi kesehatan masyarakat adalah sering digambarkan sebagai keunikan atau paling tidak berbeda dari bentuk-bentuk organisasi yang lain, khususnya berbeda dari organisasi-organisasi industri (Satrianegara, 2014).

Salah satu masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia di puskesmas adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kegiatan pelayanan keperawatan dilakukan oleh para perawat pelaksana pada pasien diawali dengan pengkajian, penetapan diagnosa/masalah keperawatan, penyusunan rencana, pelaksanaan implementasi dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi seluruh tindakan yang telah dilakukan (PPNI, 2010). Keseluruhan proses keperawatan memerlukan komunikasi yang efektif antara para perawat sebagai pemberi asuhan dan layanan dengan pihak lain yaitu pasien, keluarga dan profesi kesehatan lain (Aditama, 2008).

Penurunan kinerja perawat dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan menjadi tidak optimal, sesuai dengan penelitian terkait pelayanan keperawatan di Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta telah dilakukan oleh Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO yang menunjukkan hasil 39,8% perawat masih melakukan tugas-tugas non keperawatan yang memberi interpretasi akan ketidak kesesuaian terhadap jenis kerja dan tanggung jawab yang diemban dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit dan 60,2% nya yang memberi interpretasi akan kesesuaian terhadap jenis kerja dan tanggung jawab yang diemban dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit. Hasil ini juga memberi interpretasi akan kurang percayaan pihak manajerial (pimpinan) dalam pelimpahan wewenang dan tanggung jawab kepada perawat untuk melaksanakan berbagai kegiatan kerja di rumah sakit yang tidak hanya dengan pelaksanaan asuhan keperawatan saja namun juga berbagai aktifitas kerja lainnya.

Para pemimpin keperawatan yang memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahan akan dapat mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, dimana manajemen menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilandasi keyakinan manajemen bahwa pasien yang datang baik untuk pelayanan rawat inap

ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan perawat yang baik, sehingga kelak akan mampu meningkatkan kunjungan pasien.

Gaya dan sikap kepemimpinan adalah salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tergantung dengan baik tidaknya gaya dan sikap para atasan. Jadi, jika gaya kepemimpinan atasan baik dalam melaksanakan tugas maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula. Demikian juga sebaliknya, kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi menjual produk jasa pelayanan (Aguskuntoro, 2010).

Proses evaluasi kinerja perawat menjadi bagian terpenting dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk berbagai hal seperti perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan penelitian, pengembangan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja personal (Suyanto, 2009).

Perawat profesional tentu saja memahami kode etik atau aturan yang harus dilakukan, sehingga dalam melakukan suatu tindakan keperawatan mampu berpikir kritis untuk memberikan pelayanan asuhan keperawatan sesuai prosedur yang benar tanpa ada kelalaian. Hal ini dikarenakan oleh kurangnya pengetahuan perawat dalam memahami kode etik itu sendiri. Sehingga tindakan yang dilakukan adakalanya berdampak pada keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wasiman (2018), menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai 0,740 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 74, sedangkan sisanya adalah 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian.

Teori yang menyatakan bahwa salah satu masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia di puskesmas adalah masalah kinerja pegawai. Hasil penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Medan yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kategori kurang sebesar 92% dan variabel motivasi kategori kurang sebesar 74%. Hasil uji regresi linier berganda ditemukan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dan variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar terhadap kinerja perawat (Manurung, 2013).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah studi analitik dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan survey *cross sectional study* yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kab. Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di Puskesmas kota Pangkajene Kab. Pangkep berjumlah 34 orang. Responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Metode sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* yaitu mengambil seluruh populasi jadi sampel. Jumlah sampel sebanyak 34 perawat.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kota Pangkajene Kab. Pangkep. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September - Oktober 2018. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di Puskesmas kota Pangkajene Kab. Pangkep berjumlah 34 orang. Responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Metode sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* yaitu mengambil seluruh populasi jadi sampel. Jumlah sampel sebanyak 34 perawat..

## Sumber Data Penelitian

### Data Primer

Data Primer adalah data utama yang diperlukan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene yang diperoleh dengan memberikan pertanyaan melalui kuesioner dan observasi.

### Data Sekunder

Data sekunder berupa data - data administratif yang mendukung data primer yang diperoleh dari dokumen di kepegawaian.

## HASIL

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober – November 2018 di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden yang merupakan tenaga perawat yang berstatus PNS dan Non PNS. Adapun hasil penelitian tersebut dijabarkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan hasil penelitian tersebut di uji dengan software SPSS.

Adapun hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

### 1. Analisis Univariat

#### a. Distribusi Frekuensi berdasarkan karakteristik responden

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 orang (20,6%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (79,4%)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa kelompok umur tertinggi yaitu responden dengan rentang umur 20-30 tahun berjumlah 24 orang (70,6%), sedangkan kelompok umur terendah yaitu responden dengan rentang umur 41-50 tahun berjumlah 1 orang (2,9%).

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden yang berstatus pekerjaan PNS berjumlah 9 orang (26,5%), responden dengan status pekerjaan

THL berjumlah 22 orang (64,7%) sedangkan responden dengan status pekerjaan Sukarela berjumlah 3 orang (8,8%)

Berdasarkan Tabel 4 diatas kelompok pendidikan terakhir tenaga perawat yang paling banyak yaitu D3 berjumlah 15 orang (44,1%) sedangkan kelompok pendidikan terakhir tenaga perawat yang paling rendah yaitu SPK berjumlah 1 orang (2,9%).

## b. Deskriptif Variabel Penelitian

### 1) Gaya Kepemimpinan

Data mengenai gaya kepemimpinan dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 30 item pertanyaan yang terbagi ke dalam gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan kharismatik. Gambaran mengenai jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan baik mengenai gaya kepemimpinan otoriter pada Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep berjumlah 27 responden (79,4%), sedangkan persepsi responden mengatakan buruk berjumlah 7 responden (20,6%).

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan baik mengenai gaya kepemimpinan delegatif pada Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep berjumlah 25 responden (73,5%), sedangkan persepsi responden mengatakan buruk berjumlah 9 responden (26,5%).

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan baik mengenai gaya kepemimpinan kharismatik pada Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep berjumlah 17 responden (50,0%), sedangkan persepsi responden mengatakan buruk berjumlah 17 responden (50,0%).

### 2) Motivasi

Data mengenai motivasi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri 10 item pertanyaan.

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan baik mengenai motivasi pada Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep berjumlah 27 responden (79,4%), sedangkan persepsi responden mengatakan buruk berjumlah 7 responden (20,6%).

### 3) Kinerja

Data mengenai kinerja perawat dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 15 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 34 orang.

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan baik mengenai kinerja perawat pada Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep berjumlah 29 responden (85,3%), sedangkan persepsi responden mengatakan buruk berjumlah 5 responden (14,7%).

## 2. Analisis Bivariat

Untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis uji regresi sederhana dengan menggunakan derajat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dan hasil per variabel dapat dilihat dibawah ini.

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Hasil uji statistic untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan Tabel 10 menunjukan bahwa dari total 27 responden (100 %) dengan otoriter baik dan kinerja perawat baik berjumlah 26 responden (96,3%), begitu juga otoriter baik dengan kinerja perawat kategori buruk berjumlah 1 responden (3,7%). Sedangkan dari total 7 responden (100 %), dengan otoriter buruk dan kinerja perawat baik berjumlah 3 responden (42,9%), dan

otoriter buruk dan kinerja perawat buruk berjumlah 4 responden (57,1%).

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,034  $p < \alpha = 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara otoriter terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

#### **b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018**

Hasil uji statistic untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa dari total 25 responden (100 %) dengan delegatif baik dan kinerja perawat baik berjumlah 24 responden (96,0%), begitu juga delegatif baik dengan kinerja perawat kategori buruk berjumlah 1 responden (4,0%). Sedangkan dari total 9 responden (100 %), dengan delegatif buruk dan kinerja perawat baik berjumlah 5 responden (55,6%), dan delegatif buruk dan kinerja perawat buruk berjumlah 4 responden (44,4%).

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,006  $p < \alpha = 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara delegatif terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

#### **c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018**

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa dari total 27 responden (100 %) dengan kharismatik baik dan kinerja perawat baik berjumlah 26 responden (96,3%), begitu juga kharismatik baik dengan kinerja perawat kategori buruk berjumlah 1 responden

(3,7%). Sedangkan dari total 7 responden (100 %), dengan kharismatik buruk dan kinerja perawat baik berjumlah 3 responden (42,9%), dan transformasional buruk dan kinerja perawat buruk berjumlah 4 responden (57,1%).

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,015  $p < \alpha = 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara kharismatik terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

#### **c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018**

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa dari total 27 responden (100 %) dengan motivasi baik dan kinerja perawat baik berjumlah 25 responden (92,6%), begitu juga motivasi baik dengan kinerja perawat kategori buruk berjumlah 4 responden (57,1%). Sedangkan dari total 7 responden (100 %), dengan motivasi buruk dan kinerja perawat baik berjumlah 4 responden (57,1%), dan motivasi buruk dan kinerja perawat buruk berjumlah 3 responden (42,9%).

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,024  $p < \alpha = 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan uji statistic, maka setiap variabel akan dibahas dan diuraikan satu persatu sebagai berikut:

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan otoriter terhadap kinerja**

Berdasarkan Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,034  $p < \alpha = 0,05$

dengan derajat kemaknaan  $\alpha=0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara otoriter terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

Menurut hasil penelitian dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan pendapat atau saran dari bawahan dan orang-orang tersebut tidak punya pengaruh langsung terhadap keputusan itu, seperti pemimpin menegakan aturan kepada bawahan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan pemimpin misalnya, penjadwalan dinas, tidak bisa ditentukan sendiri akan tetapi pemimpin langsung yang mengatur. Kinerja perawat dengan kepemimpinan ini sebagian besar baik dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan ketegasan seorang pemimpin untuk mencapai sebuah target pencapaian kerja, serta pembinaan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin selalu di jalani dengan target yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan yang otokratis pada dasarnya adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku pengikutnya. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak memperhatikan pencapaian dan tercapainya tujuan. Untuk itu ia lebih banyak menentukan apa yang harus dicapai dan dilaksanakan serta bagaimana mencapainya. Namun demikian, tidaklah berarti ia kurang memperhatikan anggotanya.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Degelatif terhadap Kinerja**

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,006  $p < \alpha = 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha=0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara delegatif terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya

kepemimpinan yang lebih banyak menekankan kepada keputusan kelompok. Dalam gaya ini, seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok. Apa yang baik menurut kelompok, itulah yang menjadi keputusan. Bagaimana pelaksanaannya pun tergantung kepada kemauan kelompok. Pemimpin hanya berpartisipasi minimum, para bawahannya menentukan sendiri tujuan yang akan dicapai dan menyelesaikan sendiri masalahnya.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Parsitipatif terhadap Kinerja.**

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,865  $p > \alpha = 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha=0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak yang artinya tidak ada pengaruh yang bermakna antara partisipatif terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan partisipatif sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur putusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Seperti pada rapat lokakarya mini, di mana pemimpin menerima masukan dari bawahan sehingga keakraban yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan bawahan.

Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin akan melatih kemampuan staf menyampaikan pendapat dan berpikir kritis dalam memecahkan masalah, walaupun keputusan akhir tetap pada pimpinan (Suarli & Bahtiar, 2010). Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi, karena gaya kepemimpinan ini bersifat situasional dan bergantung pada tingkat kematangan bawahan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap karismatik**

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,015 ( $p < \alpha = 0,05$ ) dengan derajat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara kharismatik terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian ini, seorang pemimpin memiliki peran sangat penting dalam perjalanan organisasi dalam pencapaian tujuannya karena harus disadari pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai atau tidak mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam puskesmas.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil uji statistik, diperoleh nilai  $p$  Value = 0,024 ( $p < \alpha = 0,05$ ) dengan derajat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas

Pemimpin dapat membina hubungan antar manusia, meliputi kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, termasuk memotivasi dan menerapkan kepemimpinan yang efektif. Sehingga bawahan merasa senang dengan lingkungan kerja dan dapat termotivasi dirinya untuk bekerja sama dengan yang lain.

#### **KESIMPULAN**

1. Ada pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.
2. Ada pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.
3. Ada pengaruh yang bermakna antara karismatik terhadap kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.
4. Ada pengaruh yang bermakna antara motivasi terhadap kinerja perawat di

Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep.

#### **SARAN**

1. Gaya kepemimpinan otoriter yang dilaksanakan puskesmas kabupaten pangkep, sudah dapat termotivasi kerja terhadap perawat, akan tetapi pemimpin harus lebih memberikan perhatian dan partisipasi kerjanya serta mendelegasikan wewenang kepada bawahan, sehingga bawahan tidak merasa tertekan dalam bekerja karena pelaksanaan gaya kepemimpinan otoriter yang dilakukan pemimpin kepada bawahan.
2. Sebaiknya adanya diskusi antara pimpinan dan bawahan mengenai masalah sehingga perawat dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif dengan melihat situasi kondisi yang berhubungan motivasi kerja bawahan sekitar pemimpin, yang lebih banyak ditentukan faktor semangat meneladani etos kerja dan kepribadian pemimpin hendaknya dipertahankan dengan cara tetap menjaga nilai-nilai kepribadian dan nilai-nilai kerja pada diri pemimpin secara konsisten.
4. Peneliti menyarankan agar mempertimbangkan untuk cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat menginspirasi mendorong dan memotivasi perawat sehingga kinerja perawat dapat lebih maju dan mengalami perubahan secara signifikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, Tjandra Y. 2007. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi 2. Penerbit universitas Indonesia.
- Adriati, V.T. 2016. *Hubungan Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Bitung Barat Kota Bitung*.

- Jurnal Buletin Sariputra. Universitas Sariputra Indonesia Tomohon.
- Aguskuntoro, 2010. *Manajemen Keperawatan*. Cetakan pertama. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Andre. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*.
- Anto A. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pelaksana di Balai Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Muhammad Djafar Harun Kolaka Utara*.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty Yogyakarta.
- Asmuji, 2012. *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi Ar-Ruzz Media*. Yogyakarta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dharma. 2001. *Manajemen Personalialia*. Edisi 3. Terjemahan. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Depkes. 2006. *Pedoman Kegiatan Perawat Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas*. Jakarta : Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan.
- Dusi. 2012. *Pengaruh komitmen perawat, motivasi dan disiplin terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Kuala Kapuas*.
- Dwi Wahyu. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandungan Kalimantan Selatan*.
- Faizin & Winarsih, 2008. *Kinerja Pelayanan Perawat*. PT Airlangga. Jakarta.
- Fajriansyah & Utami. 2013. *Gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang Airlangga Rumah Sakit Reksa Wahyu Mojokerto*.
- Fatima, R. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Harapan Anda Tegal*. Jurnal Kesmas.
- Gibson, James L, et. all. 1996. *Manajemen*. Edisi ke-9. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Hakim. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*.
- Hasibuan. 2002. *Organisasi Dan Motivasi*. Bandung : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara

#### Lampiran :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Jenis Kelamin	n	(%)
Laki – laki	7	20,6
Perempuan	27	79,4
Total	34	100,0

Sumber Data Primer 2018

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Umur	N	(%)
20-30 Tahun	24	70,6
31-40 Tahun	9	26,5
41-50 Tahun	1	2,9
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Status Pekerjaan di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Status Pekerjaan	N	(%)
PNS	9	26,5
THL	22	64,7
Sukarela	3	8,8
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Pendidikan	n	(%)
SPK	1	2,9
D3 Keperawatan	15	44,1
D4/S1 Keperawatan	7	20,6
Profesi Ners	11	32,4
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 5 Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Otoriter di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Otoriter	n	(%)
Baik	27	79,4
Buruk	7	20,6
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 6 Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Delegatif di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Delegatif	Frekuensi	Percent (%)
Baik	25	73,5
Buruk	9	26,5
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 7 Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kharismatik di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Kharismatik	n	(%)
Baik	17	50,0
Buruk	17	50,0
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 8 Responden Berdasarkan Motivasi di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Motivasi	Frekuensi	Percent (%)
Baik	27	79,4
Buruk	7	20,6
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 9 Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Kinerja	n	(%)
Baik	29	85,3
Buruk	5	14,7
Total	34	100,0

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 10 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Ototriter	Kinerja				total		p value
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	26	96,3	1	3,7	27	100	0.034
Buruk	3	42,9	4	57,1	7	100	
Total	29	85,3	5	14,7	34	100	

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 11 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Delegatif	Kinerja				total		p value
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	N	%			
Baik	24	96,0	1	4,0	25	100	0.006
Buruk	5	4,0	4	44,4	9	100	
Total	29	85,3	5	14,7	34	100	

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 12 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismati Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Kharismatik	Kinerja				Total		p value
	Baik		Buruk		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	26	96,3	1	3,7	27	100	0.034
Buruk	3	42,9	4	57,1	7	100	
Total	29	85,3	5	14,7	34	100	

*Sumber Data Primer 2018*

Tabel 13 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018

Motivasi	Kinerja				Total		p value
	Baik		Buruk		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	25	92,6	2	7,4	27	100	0.024
Buruk	4	57,1	3	42,9	7	100	
Total	29	85,3	5	14,7	34	100	

*Sumber Data Primer 2018*