
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS MANNANTI KABUPATEN SINJAI

Sulaiman^{1*}, Muhammad Hatta¹, Jufri¹, Basri¹, Andi Ayumar¹, Hamzah Tasa², Dian Adriana Amri¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar

²Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

*Alamat Korespondensi: emanstikma@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang: Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya motivasi yang mampu memengaruhi dan membimbing sekelompok individu dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor kunci yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian berjumlah 33 orang, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*.

Hasil: Gaya kepemimpinan di Puskesmas Mannanti tergolong dalam kategori sesuai (66,7%), dengan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan adalah gaya demokratis dan/atau liberal. Tingkat motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti sebagian besar termasuk dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 18 orang (54,5%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji Chi-Square, diperoleh nilai $p = 0,026 < \alpha = 0,05$.

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti, Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu, disarankan agar pihak Puskesmas Mannanti, khususnya kepala puskesmas, menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan/atau liberal guna meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat lebih optimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepala Puskesmas, Perawat

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan kegiatan yang membutuhkan kemampuan seorang pimpinan untuk memotivasi pegawainya secara benar dengan menggunakan pengetahuan yang cukup tentang teori motivasi sebagai dasarnya (Suni, 2022).

Motivasi pegawai memegang peranan kunci dalam dunia kerja. Kinerja pegawai, baik peningkatannya maupun penurunannya, sangat terkait dengan tingkat motivasinya. Kinerja yang menurun dapat berdampak negatif pada hasil dan pencapaian suatu organisasi. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi

pegawai menjadi suatu keharusan dalam lingkungan kerja (Asjari *et al.*, 2023).

Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berperilaku serta menerapkan strategi dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya ini dapat diidentifikasi melalui perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin itu sendiri. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh pengalaman hidup yang dimilikinya, sehingga kepribadian seorang pemimpin turut memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkannya (Nursalam, 2022).

Berdasarkan data awal yang diperoleh pada bagian Upaya Kesehatan Masyarakat Puskesmas Mannanti, menunjukkan dari 33 perawat, terdapat 2 orang yang diberi tanggung jawab sebagai kepala ruangan, 3 orang sebagai kepala puskesmas pembantu, 2 orang bendahara, dan 11 orang penanggung jawab program. Dari 11 penanggung jawab program tersebut, terdapat 7 orang pemegang program yang termasuk dalam standar pelayanan minimal puskesmas, yakni P2PTM, kesehatan lansia, imunisasi, P2TB, P2Kusta, P2HIV dan kesehatan jiwa. Berdasarkan hasil identifikasi awal yang dilakukan peneliti terhadap enam perawat mengenai gaya kepemimpinan kepala puskesmas, ditemukan adanya variasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebanyak 50% kepala puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, 33% menggunakan gaya partisipatif, dan 17% menerapkan gaya otoriter. Temuan tersebut menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk menelusuri lebih lanjut hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian berada di Puskesmas Mannanti, Kabupaten Sinjai, dan dilaksanakan pada periode 1 Juli hingga 1 Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas Mannanti, sebanyak 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner dan dianalisis dengan *Chi Square test* (chi kuadrat) dimana taraf signifikansi (α) yang digunakan 0,05

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah perawat yang bekerja di Puskesmas Mannanti sebanyak 33 orang. Dari jumlah

tersebut, mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 22 responden (66,7%), sedangkan perawat berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 responden (33,3%).

Berdasarkan kelompok umur, umur terbanyak yakni umur 31-35 tahun sebanyak 12 responden (36,4%) dan umur yang terkecil yakni umur 25-30 tahun sebanyak 5 responden (15,2%). Berdasarkan Pendidikannya, perawat dengan lulusan D3 Keperawatan sebanyak 17 responden (51,5%) dan lulusan Ners sebanyak 16 responden (48,5%). Kemudian berdasarkan status kepegawaianya, perawat dengan status ASN sebanyak 22 responden (66,7%) sedangkan Non ASN sebanyak 11 responden (33,3%).

Tabel 1 menunjukkan dari 33 perawat, sebanyak 22 responden (66,7%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala puskesmas sesuai, dan 11 responden (33,3%) menyatakan gaya kepemimpinan kepala puskesmas tidak sesuai. Sedangkan untuk motivasi kerja, sebanyak 18 orang responden (54,5%) mendapatkan hasil motivasi kerja yang tinggi, dan sebanyak 15 responden (45,5%) mendapatkan hasil motivasi kerja yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala puskesmas sesuai lebih banyak dari pada yang tidak sesuai, sedangkan jumlah responden dengan motivasi kerja tinggi lebih banyak dari pada yang rendah.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 11 responden dengan persepsi gaya kepemimpinan kepala puskesmas tidak sesuai, paling banyak memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 8 orang (72,7%), sedangkan dari 22 responden dengan persepsi gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang sesuai, paling banyak memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu 15 orang (68,2%).

Hasil analisis data penelitian menggunakan uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,026$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti, Kabupaten Sinjai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti, Kabupaten Sinjai. nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $p = 0,026$ ($p < \alpha 0,05$), mengindikasikan adanya korelasi positif yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat.

Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 68,2% perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila kepala puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, yaitu gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Dalam penerapan gaya demokratis, kepala puskesmas berperan dalam memberikan motivasi, menerima masukan atau rekomendasi dari tim perawat, serta memantau pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, pada gaya kepemimpinan partisipatif, kepala puskesmas lebih menekankan pada proses diskusi dengan perawat tanpa memberikan arahan secara langsung.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan di mana proses pengambilan keputusan dilakukan secara bersama antara kepala puskesmas dan tim perawat melalui diskusi untuk memecahkan masalah, dengan tetap memperhatikan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dude et al. (2022), gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dalam gaya ini, pemimpin

melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, terbuka terhadap kritik dan saran, serta berpartisipasi langsung dalam memantau kinerja bawahannya.

Keterlibatan tersebut berperan penting dalam mempermudah pencapaian tujuan organisasi dan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja staf, karena bawahan merasa dihargai dan diperhatikan oleh atasannya, sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ryandini dan Nurhadi (2020), yang menunjukkan bahwa 66,8% responden dengan motivasi kerja tinggi menilai kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut terjadi karena adanya hubungan kerja yang harmonis antara kepala ruangan dan perawat, di mana keduanya saling berkonsultasi dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan, sehingga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja perawat.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendekatan kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyelesaikan permasalahan mereka sendiri, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Menurut Septiady dan Alghatia (2022), gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut tergolong dalam kategori baik. Hal ini tercermin dari perilaku pimpinan yang menjalin komunikasi dua arah serta bekerja sama dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa sebanyak 8 responden (72,7%) memiliki motivasi kerja yang rendah apabila kepala puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai, yaitu gaya kepemimpinan otoriter atau liberal. Dari 8 orang responden tersebut, 3 orang mempersepsikan kepala puskesmas dominan menggunakan gaya

kepemimpinan otoriter dan 5 orang mempersepsikan kepala puskesmas dominan menggunakan gaya kepemimpinan liberal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Herlina et al. (2023), yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter berkorelasi dengan tingkat motivasi kerja yang rendah sebesar 75,0%, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis berhubungan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi sebesar 85,7%. Menurut Wahyuni, gaya kepemimpinan otoriter menyebabkan bawahan bersifat pasif dan tidak kreatif, serta sulitnya tercipta suasana kekeluargaan di dalam lingkungan kerja. Hal tersebut akan berdampak buruk bagi bawahan, bawahan akan mudah merasa bosan sebab berada dalam lingkungan kerja yang monoton yang pada akhirnya akan menghilangkan semangat dan motivasi kerja Wahyuni et al., (2022).

Menurut asumsi peneliti, seseorang dapat lebih termotivasi untuk bekerja saat mereka tidak mendapatkan tekanan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan serta mendapatkan bimbingan/ motivasi dalam bekerja. Hal ini terjadi karena dalam memotivasi pegawai, pada gaya otoriter kepala puskesmas mengambil tindakan sendiri tanpa mendiskusikannya dengan perawat. Serta pada gaya kepemimpinan liberal, kepala puskesmas membiarkan bawahannya untuk mencari pemecahan masalahnya sendiri.

Gaya kepemimpinan liberal adalah tipe kepemimpinan di mana pegawai diberi keleluasaan penuh untuk menentukan dan melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya arahan, supervisi, atau koordinasi dari pimpinan. Dalam gaya ini, staf menilai dan mengevaluasi hasil kerja mereka sendiri, sementara pimpinan berperan sebatas sebagai penyedia informasi dan melakukan pengendalian secara minimal.

Berdasarkan penelitian Sari dan Tasnimin (2023), didapatkan pada penerapan gaya

kepemimpinan liberal di RSUD Sembiring, mayoritas memiliki motivasi rendah sebanyak 15 responden (65,2%) dan sebanyak 8 orang (34,8%) yang motivasi tinggi. Hal ini sejalan dengan Sudirman, Aditya, dan Mustakim (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan liberal yang ditandai dengan kurangnya arahan dan pengawasan yang aktif, cenderung berkaitan dengan motivasi kerja yang rendah.

Pada penelitian ini, didapatkan pula sebanyak 7 orang (31,8%) mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang sesuai, tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah. Peneliti mengidentifikasi bahwa motivasi kerja yang rendah ini disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya keinginan untuk dipuji, kesempatan untuk menjadi penanggung jawab program, serta gaji yang diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan yang paling tepat dan efektif untuk diterapkan oleh kepala puskesmas dalam meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Menurut Ryandini dan Nurhadi (2020), gaya kepemimpinan demokratis mampu memotivasi perawat karena hubungan antara pimpinan dan perawat terjalin dengan baik. Proses pemecahan masalah dilakukan melalui diskusi bersama untuk mencapai keputusan yang tepat, pimpinan memberikan arahan ketika perawat melakukan kesalahan, serta menerapkan suasana kerja yang bersifat kekeluargaan.

Sebaliknya, pada gaya kepemimpinan otoriter, seluruh keputusan sepenuhnya berada di tangan pimpinan yang cenderung menonjolkan kewenangannya, tanpa melibatkan perawat dalam diskusi. Komunikasi yang terjadi bersifat satu arah dan lebih banyak berisi kritik daripada penghargaan (Ryandini & Nurhadi, 2020). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis dinilai lebih sesuai untuk diterapkan dalam lingkungan kerja yang

menekankan kolaborasi tim, khususnya di bidang kesehatan dan keperawatan.

Selain gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan partisipatif juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan partisipatif memberikan ruang bagi bawahan untuk menumbuhkan rasa loyalitas, meningkatkan kerja sama, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga mendorong bawahan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri mereka secara lebih optimal.

Septiady dan Alghatia (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan dengan baik, maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Sejalan dengan temuan tersebut, Indahsari dan Manafe (2022) juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat memberikan pengaruh yang baik karena mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan serta membantu karyawan lebih memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif juga berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh Kepala Puskesmas Mannanti adalah gaya kepemimpinan demokratis dan/atau liberal. Tingkat motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti tergolong tinggi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala puskesmas. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Mannanti. Diharapkan kepada kepala

puskesmas untuk lebih mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang sudah ada dengan melakukan evaluasi dari tipe gaya kepemimpinan yang telah diterapkan karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Asjari, F. *et al.* (2023) *Manajemen SDM*. Jawa Barat: Mega Press Nusantara.
- Dude, R., Pakaya, A.R. and Podungge, R. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo)', *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), pp. 2022–346. Available at: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2280>.
- Herlina, H., Nordiniawati, N. and Wahyuni, R. (2023) 'Head of Room Leadership Style with Nurse Work Motivation', *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), pp. 67–72. Available at: <https://doi.org/10.61099/junedik.v1i2.17>.
- Indahsari, R. and Manafe, L.A. (2022) 'Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan', *Jurnal Visionida*, 8(1), pp. 60–71. Available at: <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5665>.
- Nursalam (2022) *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. 6th edn. Jakarta: Salemba Medika.
- Ryandini and Nurhadi, M. (2020) 'Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja', *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(2), pp. 53–58.
- Sari, A. and Tasnimin (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap

- RSU Sembiring Deli Tua', 6(1), pp. 508–514.
- Septiady, A. and Alghatia, N. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Biller', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), pp. 257–265.
- Sudirman, Aditya, A. and Mustakim, R. (2023) 'Penerapan Algoritma Path-Goal dengan Skala Likert dalam Mengidentifikasi Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan', *Buletin Sistem Informasi dan Teknologi Islam*, 4(3), pp. 195–201.
- Suni, A. (2022) *Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan*.
- Wahyuni, S. *et al.* (2022) 'Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) dalam Manajemen Pendidikan', *edu-Leadership*, 1(2), pp. 123–130.

Lampiran:

Tabel 1. Distribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Yang Dipersepsikan Oleh Perawat dan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Mannanti

Variabel	n	%
Gaya Kepemimpinan		
Tidak Sesuai	11	33,3%
Sesuai	22	66,7%
Motivasi Kerja Perawat		
Rendah	15	45,5%
Tinggi	18	54,5%
Total	33	100%

Tabel 2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Mannanti

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Jumlah		p Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Sesuai	8	72,7%	3	27,3%	11	100%	0,026
Sesuai	7	31,8%	15	68,2%	22	100%	
Total	15	45,5%	18	54,5%	33	100%	