

Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bah Kapul di Wilayah Kerja Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Tahun 2027

Wilson Samosir

Universitas Efarina

Email: wilsonsamosir891@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 < 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

Abstract

An organization must have a leader who is able to influence, direct and guide employees in the organization. The relationship between motivation and employee performance is that the higher the motivation of employees in work, the resulting performance is also more effective and competent in their field. The performance value of Puskesmas employees in North Siantar District is lacking, namely the coverage of health service results with a level of achievement of <80%. analytic sectional with a sample of 41 people. Samples were taken using the Total Population Sampling technique. The data collection tool was a questionnaire and data analysis was carried out using univariate and bivariate (chi-square) methods. The results showed that there was a significant relationship between leadership and the performance of Bah Kapul Health Center employees in Siantar Sitalasari District, Pematangsiantar City in 2017, the P Value was $0.029 < \alpha (0.05)$ and there was a significant relationship between motivation and the performance of Bah Kapul Health Center employees in Siantar District Sitalasari City of Pematangsiantar in 2017, the P Value is $0.002 < \alpha (0.05)$. It is hoped that consistent and continuous training will improve the management capabilities

of the head of the puskesmas and motivate employees so that they are able to improve performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance, Health Workers



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 pelaksanaannya masing-masing. Tim ini bertanggungjawab terhadap tercapainya target kinerja Puskesmas (Menkes RI, 2014).

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 2017".

METODE

Desain penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Puskesmas Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota pematangsiantar,

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei s/d Agustus 2017,

Populasi

Populasi Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas di wilayah kerja Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar yaitu Puskesmas Bah Kapul yang berjumlah 41 orang. (Profil Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar, 2015).

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.

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap yang meliputi analisis univariat, bivariate,

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran pada masing-masing variabel dependent maupun variabel independent Data akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi.

2. Analisa Bivaria

Analisa Bivariat adalah Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen (katagorik) dengan variabel independen (katagorik) dapat digunakan Uji Kai Kuadrat atau Chi Square.

Untuk menentukan kemaknaan hasil perhitungan statistik digunakan batas kemaknaan 0,05. Dengan demikian jika p value \leq 0,05 maka hasil perhitungan secara statistik bermakna dan jika p > 0,05 maka hasil perhitungan statistik tidak bermakna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji Chi Square diperoleh p-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).

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.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji Chi Square diperoleh p-value - 0,029. Hal ini ' 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, mensiptakan kondisi dan hubungan kerja yang baik serta meningkatkan rasatanggung 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 Sobry Sutikno (2007) motivasi intrinsik yaitu motivasi UAN 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

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 $0.002 < \alpha (0.05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan,. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno Agus. 2008. Dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol 10, No. 2, September 2008 : 124-135.
- Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar. 2015. Profil Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar Tahun 2015.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP
- Handoko T. Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dan Teori ke Praktik ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang : Unncs Press.

- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2007. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. 2002. Kepemimpinan, Organisasi dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.