

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DENGAN KINERJA PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DI PUSKESMAS SETU KOTA TANGERANG SELATAN**

<sup>1</sup>Veri\*, <sup>2</sup>Rita Dwi Pratiwi, <sup>3</sup>Samaria Herawati Ginting

STIKes Widya Dharma Husada Tangerang, Jl. Pajajaran No. 1 Pamulang, Tangerang Selatan 15417, Indonesia

<p><b>ARTICLE INFORMATION</b></p>	<p><b>A B S T R A C T</b></p>
<p>*Corresponding Author Veri E-mail: stefenveri060991@wdh.ac.id</p>	<p><i>The purpose of this research is to verify the relationship between the leadership style of the head of puskesmas to performance employees in providing services.. Employee Performance is a result that can be achieved by a person or group of people in an organization according to their authority and responsibility to achieve organizational goals. The number of samples in this survey were 35 employees of Puskesmas Setu on South Tangerang and 35 patients who went to Puskesmas setu. This study used quantitative methods that use primary data (Kuesoner) and used cross sectional research methods with the aim to determine the relationship between independent variable with the dependent variable. From the result of the survey was obtained that the democratic leadership style was respondents 15(49%) with good performance 21 respondent (60 %). The statistical test results obtained value (Pvalue = 0.013, α; 0.05). All in all, that there was a significant relationship between the leadership style of the head of puskesmas with employee performance in providing services to public. The suggestions from the results of this research is look for to improve the service to the public.</i></p>
<p>Keywords: Leadership Style_1 Employee Performance_2 Community Service_3</p>	<p><b>A B S T R A K</b> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya mencapai tujuan organisasi. Jumlah sampel 35 orang pegawai Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan dan 35 orang pasien yang berobat ke Puskesmas setu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data primer( Kuesoner) dan memakai metode penelitian cross sectional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari Hasil penelitian diperoleh memiliki gaya kepemimpinan demokratis responde 21( 60%) dengan kinerja baik 15responden(49 %) Hasil Uji statistic diperoleh nilai ( Pvalue= 0,013,α;0,05) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja pegawai. Saran dari hasil penelitian ini diharapkan puskesmas dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat</p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan_1 Kinerja Pegawai_2 Pelayanan Kepada Masyarakat_3</p>	

		This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-NC-SA</a> license. 
		© 2020 Some rights reserved

## PENDAHULUAN

Salah satu langkah untuk mempertahankan/meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga unggul dalam persaingan atau tetap dalam persaingan. Menurut Departemen Kesehatan (Depkes, 2011) Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/ kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, kepala puskesmas harus selalu memberikan pengarahan kepada pegawai serta selalu mengontrol kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Rivai (2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

## METODE

Penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Setu yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *accidental sampling*. Dengan demikian, maka sampel yang dibutuhkan untuk menilai gaya kepemimpinan sebanyak tiga puluh lima orang (seluruh pegawai Puskesmas Setu), untuk menilai kinerja pegawai sebanyak 35 pasien yang berkunjung ke Puskesmas Setu. Instrumen Pengumpulan Data yang digunakan adalah kuesioner berisi 19 pertanyaan yaitu variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 9 pertanyaan dengan pilihan jawaban : a = Otoriter, b = Demokratis, dan c = Liberal. Untuk variabel kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terdiri dari 10 pertanyaan dengan pilihan jawaban : SB = Sangat Baik , B = Baik ,B= Buruk, dan SB= Sangat Buruk. Kemudian hasil yang diperoleh akan dihitung persentasenya dengan cara hasil yang diperoleh per hasil maksimal dikali 100% (Arikunto, 2010). Proses pengolahan data yang digunakan melalui proses : *Editing, Coding ,Data entry atau processing* . Analisis Univariat untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel dan Analisis

Bivariat yaitu analisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai menggunakan uji *chi-square*.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Pegawai Puskesmas Setu

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
20-30	14	40
31-40	10	29
41-50	8	23
>50	3	8
Jumlah	35	100
JK		
laki-laki	23	65
Perempuan	12	35
jumlah	35	100
Gaji		
2-3 juta	9	26
4-5 Juta	4	11
3-4 Juta	3	6
>5 Juta	2	3
Jumlah	35	100
Pendidikan		
D3	17	49
SMA	12	34
PT	6	17
Jumlah	35	100

Analisa tabel 1 diatas menunjukkan bahwa daei 35 responden didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia pegawai terdapat hampir setengahnya berumur 20- 30 tahun yaitu 14 responden (40%), hampir setengahnya berumur 31-40 tahun yaitu 10 responden (29 % ),

sebagian kecil berumur 41- 50 tahun yaitu 8 responden ( 23%) dan sebagian kecil bersusia > 50 tahun yaitu 3 responden (3%). Karakteristik responden berdasarkan berjenis kelamin Perempuan 12 responde (35%) sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki 23 responden (65%). Berdasarkan pendidikan pegawai di

puskesmas Setu Kota Tangerang selatan hampir setengahnya berpendidikan D3 yaitu 17 responden (49%), hampir setengahnya berpendidikan SMA yaitu 12 responden (34%), dan sebagian kecil berpendidikan PT yaitu 6 responden (17%). Karakteristik responden berdasarkan gaji terdapat lebih setengahnya dengan Gaji 2-3 Juta yaitu 19 responden (54%), hampir setengahnya gaji 4-5 Juta yaitu 9 responden (26%), Sebagian kecil gaji 3-4 Juta yaitu 4 responden (11%) sebagian kecil gaji > 5 Juta yaitu 3 responden (5) dan sebagian kecil gaji 1 – 2 Jt yaitu 1 responden (3%).

Tabel 2. Karakteristik gaya kepemimpinan kepala Puskesmas

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Pesentase
Otoriter	21	8,6
Demokratis	11	60
Liberal	3	31,4

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 35 responden didapatkan lebih dari setengahnya memilih gaya kepemimpinan demokratis yaitu 21 Responden (60%)

Tabel 3. Distribusi frekuensi Kinerja Pegawai dalam memberikan Pelayanan kepada Masyarakat di Puskesmas Setu Kota Tangsel.

Kinerja	Frekuensi	Persentase
Baik	18	51,4
Kurang baik	17	48,6
Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 35 responden didapatkan karakteristik kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di puskesmas setu kota Tangerang selatan hampir seluruhnya kinerja baik yaitu 18 responden (54,4%).

Tabel 4. Hubungan Antara Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja pegawai				Total	OR (95%)	P Value
	baik		Kurang Baik				
Gaya Kepemimpinan	n	%	n	%	N	%	
Otoriter	1	0,9	2	7,9	3	8,6	
Demokratis	15	49	6	11	21	60	0,216 0,013
Liberal	2	1,5	9	29,7	11	31,4	
Total	18	51,4	17	48,6	35	100	

Analisis Tabel 4 di atas diketahui sebagian responden menyatakan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja baik yaitu 15 responden( 49 %) sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja kurang baik yaitu 21 responden ( 60 %), gaya kepemimpinan liberal dengan kinerja baik 2 responden(1,5%) sedangkan gaya kepemimpinan liberal dengan kinerja kurang baik yaitu 9 responden (29,7 %), Gaya kepemimpinan otoriter dengan baik yaitu 1 responden ( 0,9 %) sedangkan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja kurang baik yaitu( 3 responden 7,9 %). Hasil p value 0,013 dengan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di Puskesmas setu Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan analisa regresi logistic diperoleh nilai OR (Odds Ratio) (95%) pada uji statistik sebesar 216(-1.531-5.195) sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki

216 kali gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja yang baik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter dan liberal kepala Puskesmas. Kemudian ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja, dengan signifikansi F sebesar 0,0001 dan nilai R = 0,816 (positif); SE X2 = 0,6042 = 36,46%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X2) lebih dominan mempengaruhi kinerja.

## PEMBAHASAN

### 1. Univariat

#### a. Karakteristik Usia Pegawai Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka peneliti memperoleh data yang merupakan keadaan nyata dengan cara

menyebarkan kuesioner kepada 35 responden untuk mengetahui karakteristik usia sebagai berikut:

Dari hasil analisa didapatkan bahwa usia sebagian besar responden aja akhir sampai dewasa awal yaitu usia 20-30 tahun berjumlah 14 responden( 40 %) dewasa awal dan dewasa akhir yaitu 31-40 tahun berjumlah 10 orang ( 28,6%) Masa Dewasa Akhir dan masa Lansia Awal yaitu 41-50 tahun berjumlah 8responden ( 22,9% ) , sedangkan masa lansia Akhir yaitu berusia > 50 tahun 3 responden (8,6 % .)

Menurut Elisabeth dalam Wawan dan Dewi (2010) usia adalah individu yang terhitung dari saat lahir sampai berulang tahun.Semakin cukup usia , tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat ,seseorang yang lebih dewasa akan lebih dipercaya dari orang yang belum cuup kedewasaannya. Hal ini akan mempengaruhi pengalaman dan kematangan kejiwaan.Hai ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ratih Kusumastuti, primadi Prasetyo,Tona Aurora dengan judul penelitian pengaruh usia terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

dimana Variabel usia dan komitmen organisasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}(4,612) > r_{tabel}(2,00)$  dan keinginan social terhadap kinerja karyawan nilai  $r_{hitung}(3,216) > r_{tabel}(2,00)$ .

Berdasarkan hal diatas peneliti menyatakan bahwa umur sanat berpengaruh terhadap kinerja, karena semakin bertambah umur seseorang produktifitas semakin menurun sehingga sangat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang .

### **b.Jenis Kelamin**

Faktor jenis kelamin mempengaruhi keinginan dan kemampuan massyarakat untuk berpartisipasi. Biasanya pemikiran laki- laki dan perempuan mengenai suatu permasalahan berbeda sudut pandangnya . Hasil penelitian jenis kelamin dari 35 responden sebagian besar berjenis kelamin Perempuan yaitu 22 responden( 65%) sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki yaitu 13 responden( 35%)

Menurut Hungu ( 2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara laki- laki dan perempuan secara biologis sejak seseorang dilahirkan. Tingkat

partisipasi kerja laki –laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki –laki dianggap sebagai pencari nafkah yng utama bagi keluarga sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif( payaman J Simanjuntak,2001.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyatakan jenis kelamin sangat mempengaruhi produktifis kerja karena laki –laki lebih produktif dibandingkan dengan perempuan dan pada umumnya laki-laki lebih teliti dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna Rianti Putri dimana Jenis kelamin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan  $r$  hitung sebesar 2,442 dan nilai signifikan sebesar 0,017

Berdasarkan dengan hal diatas peneliti berpendapat bahwa jenis kelamin sangat berpengaruh besar terhadap kinerja. Jenis kelamin laki-laki lebih sangat sangat berpengaruh besar dari pada jenis kelamin laki- laki produktifis lebih tinggi di bandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

### **c. Pendidikan**

Dari hasil penelitian pendidikan pegawai di puskesmas Setu Kota Tangerang selatan hampir setengahnya berpendidikan D3 yaitu 17 responden ( 49%) ,hampir setengahnya berpendidikan SMA yaitu 12 responden( 34%), dan sebagian kecil berpendidikan PT yaitu 6 responden ( 17%)

Pendidikan adalah suatu usaha mengembangkan suatu kepribadian dan kemampuan didalam dan diluar sekolah dan berlangsung seueur hidup. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang sirencakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi misalnya hal-hal yang menunjang kesehatan, pekerjaan sehinga dapat meningkatkan kualitas hidup. Ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilaakukan oleh yang dilakukan oleh Mutoha Rifiq (2018) bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan metode penelitian survey dengan jumlah sampel 62 orang dari jumlah populasi 74 orang.

Menurut Mantra dalam wawan dan Dewi ( 2010) pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk sikap dalam pembangunnan. Semakin tinggi pendidikan semakin mudah menerima informasi.

Berdasarkan hal diatas peneliti menyatakan bahwa pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena semakin tinggi pendidikan seorang pegawai semakin cepat dalam mengambil keputusan.

#### **d. Gaji**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan karakteristik Gaji responden lebih setengahnya dengan Gaji 2-3 Juta yaitu 19 responden ( 54%), hampir setengahnya gaji 4-5 Juta yaitu 9 responden ( 26%), Sebagian kecil gaji 3-4 Juta yaitu 4 responden( 11%) sebagian kecil gaji > 5 Juta yaitu 3 responden( 6%) dan sebagian kecil gaji 1 – 2 Jt yaitu 1 responden( 3%)

Tulus ( 2010) menyatakan bahwa gaji adalah sejumlah uang yang diterimaoleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Selanjutnya Moetherino( 2012) dalam bukunya menjelaskan bahwa Besarnya

gaji poko ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan pada saat – saat tertentu akan dievaluasi. Menurut Fatah kemampuan ekonomi masyarakat desa akan menentukan tingkat partisipasinya dalam pembangunan( 2006) sehingga dapat disimpulkan masyarakat dengan tingkat ekonomi yang tinggi partisipasinya tinggi. Sedangkan masyarakat dengan tingkat kemampuan ekonomi yang rendah partisipasinya juga rendah karena mereka akan memilih untuk mencari nafkah sehingga partisipasinya kurang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Marianus Subianto dengan judul penelitian pengaruh gaji dan intensif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba MuliaAuto di Kabupaten Kutai Barat menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji dan intensif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai r hitung 3,065.

Berdasarkan hal diatas peneliti berpendapat bahwa gaji dominan terhadap kinerja. Gaji yang diberikan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah

diimbangi dengan pendapatan sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik.

#### **e.Karakteristik Gaya Kepemimpinan di puskesmas setu Kota Tangerang Selatan.**

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi produktifitas kinerja. Dalam hal ini pemimpin langsung berperan sebagai supervisor bagi pegawai atau bawahannya. Supervisor hendaknya memimpin bawahan dengan gaya yang situasional artinya pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan apa yang tepat digunakan dalam suatu kondisi( Sondang ,2002). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan tabel 5.5 diketahui bahwa sebagian kecil gaya otoriter yaitu 3 responden (8,6% ), lebih setengahnya gaya demokratis yaitu 21 responden (60% ) dan sebagian kecil gaya liberal yaitu 11 responden( 31,4 % ) Dapat dilihat bahwa kebanyakan kepala puskesmas menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan tugas sehari- hari.

Berikut ini akan dibahas hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja pegawai dalam memberikana pelayanan kepada

masyarakat di Puskesmas Setu Kota Tangerang selatan.

#### *1). Otoriter.*

Hasil penelitian yang dilakukan pada 35 responden di puskesmas setu menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan otoriter yaitu 3 responden ( 8,6 %) dengan kinerja pegawai baik yaitu dan 2 responden ( 2,8 %) kinerja kurang baik yaitu 2 responden( 5.7% ). Dalam pelayanan tindakan yang diberikan adalah berupa pelayanan jasa kepada pasien. Sehingga pemimpin otoriter sangat efektif digunakan dalam memimpin.Pimpinana otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam sikap seperti ini tidak ada kesempatan bagi pegawai untuk bertanya apalagi untuk mengajukan pendapat atau saran.Hal ini sejalan dengan teori menurut Satrianegara dan saleha(2009) yang mengatakan gaya kepemimpinan yang otoriter efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrument pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melain

ketakutan dan efektifitas kepemimpinannya yang otoriter akan terlihat selama instrument pengendalian dan pengawasan berfungsi dengan baik.

Jika pemimpin sudah mengambil keputusan biasanya keputusan itu dikeluarkan dalam bentuk perintah dan para bawahan tinggal melaksanakan saja. Itu artinya kepala puskesmas menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan mengharuskan pegawai mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan. Hal tersebut dikendalikan dan diawasi langsung oleh kepala puskesmas. Apabila dilanggar maka kepala puskesmas bertindak tegas dan menghukum pegawai yang tidak disiplin agar kesalahan yang sama tidak dilakukan lagi oleh pegawai yang lainnya

## 2). *Demokratis.*

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 35 responden di Puskesmas setu Kota Tangerang Selatan didapatkan hubungan gaya kepemimpinan demokratis yaitu 15 responden (60%) dengan kinerja baik yaitu 15 responden (42,9%) dan kinerja Kurang baik yaitu 6 responden sebesar (17,1%). Pemimpin yang demokratis sangat mengakui harkat dan martabat manusia,

menganggap bahwa bawahannya merupakan unsur paling penting dalam organisasi dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya dan tetap bertanggung jawab atas tindakan bawahannya. Mendorong bawahan mengembangkan kerativitasnya dan pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina.

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan menurut Satrianegara dan Saleha (2009) yang paling baik adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya demokratis merupakan kepemimpinan yang bersedia memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, bersedia mendengarkan pendapat, ide, saran dan kritik dari bawahannya, sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif. Mengkoordinasikan pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam system pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggungjawab dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan yang demokratis ini memiliki kekuatan pada partisipasi aktif pada anggota kelompok.

### 3) Liberal

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada responde 35 orang di puskesmas setu kota tangerang selatan ditemukan hubungan kepemimpinan liberal yaitu 11 responden (31,4 %) dengan kinerja baik yaitu 2 responden ( 5,7 %) dan kinerja kurang baik yaitu 9 responden( 25,7 %) Gaya ini efektif dijalankan dalam memimpin apabila pegawai memiliki pengalaman yang banyak dan keterampilan yang baik, kreatifitas yang tinggi, memiliki kinerja yang baik dan tanggap akan kondisi pasien sehingga tidak memerlukan pengawasan dari atasan. Seperti yang telah dikemukakan dalam tinjauan pustaka bahwa gaya kepemimpinan liberal ini menurut satrianegara dan saleha( 2009) pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahannya, tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang perorang.

- 1) Karakteristik Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di puskesmas setu Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang ada pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 18 responden ( 51,4 ) memiliki kinerja yang baik dan hampir dari setengahnya

memiliki yaitu 17 responden ( 48,6% ) memiliki kinerja kurang baik . Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu ditingkatkan dalam memberi pelayanan. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja dalam kualitas dan volume yang tinggi, pegawai dapat menggunakan proses aprasial kinerja untuk menatur arah kerja dalam memilih, melatih, serta penghargaan kepada pegawai yang berkompeten. Menurut Keith Davis dalam anwar Prabu Mangkunegara (2000) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuann dan motivasi.

Adapun karakteristik pegawai meliputi umur, pendidikan, tingkat pengetahuan, masa kerja, dan status. Umur sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena semakin berumur seorang pegawai memiliki tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan serta lebih terampil karena lama berkerja menjadi pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka semakin baik analisa yang akan dilakukan. Di Puskesmas Setu hampir setengahnya pegawai yang berpendidikan D3 yaitu

14 responden ( 49,% ) ,hampir setengahnya berpendidikan SMA yaitu 12 responden ( 34 %) dan sebagian kecil berpendidikan yaitu 6 responden ( 17 %) . Hal ini perlu diperhatikan oleh Dinas kesehatan untuk meningkatkan pengetahuannya dan pemahamannya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## **2.Analisa Bivariat**

Analisa dilakukan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala dengan Kinerja pegawai dalam memberikan pelayan kepada masyarakat di Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui sebagian responden menyatakan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja adalah baik yaitu 15 responden( 83%) sedangkan gaya kepemimpinan dengan kinerja kurang baik yaitu 21 responden ( 35%), gaya kepemimpinan liberal dengan kinerja baik 2 responden(11,5) sedangkan gaya kepemimpinan liberal dengan kinerja kurang baik yaitu 9 responden (53%), Gaya kepemimpinan otorite dengan kinerja baik yaitu 1 responden ( 5,5% sedangkan gaya kepemimpinan otoriter

dengan kinerja kurang baik yaitu( 3 responden 8,6%). Hasil uji statistik Chi Square dengan nilai p value 0,013 dengan nilai signifikan yang diperoleh ,0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di Puskesmas setu Kota Tangerang Selatan.

Sejalan dengan penelitian Uttoyo (2009) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.045 dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja dengan signifikansi 0,001. Kemudian ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja, dengan signifikansi F sebesar 0,0001 dan nilai  $R = 0,816$  (positif);  $SE X2 = 0,6042 = 36,46\%$ , menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan demokratis (X2) lebih dominan mempengaruhi kinerja.

Dari hasil penelitian Permana (2012) yang meneliti Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya menyatakan bahwa sebagian besar 72% kepala ruangan di Rumah Sakit tersebut menerapkan gaya kepemimpinan otokratik dan sebagian besar 60,7% perawat pelaksana mempunyai kinerja cukup. Hasil uji statistik (Chi- Square) didapatkan hasil  $p(0,067) > \alpha(0,05)$  sehingga  $H_0$  diterima. Kesimpulan penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya

Berdasarkan hal diatas penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang kepala puskesmas sangat berpengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai , karena pemimpim merupakan leader yang dapat memberikan motivasi seorang pegawai dalam bekerja. Semua pegawai menginginkan gaya kepemimpinan yang sesuai keinginan dari pegawai itu sendiri, sehingga pengaruhnya adalah langsung terhadap kinerja.

Ketepatan gaya kepemimpinan dengan keinginan sebagian besar pegawai dapat

mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Berbagai dampak positif dapat timbul apabila pemimpin dapat menjadi panutan pegawai, sehingga pegawai akan bekerja lebih baik dan dampak yang akan timbul adalah kinerja dari pegawai Puskesmas Setu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hal diatas penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang kepala puskesmas sangat berpengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai , karena pemimpim merupakan leader yang dapat memberikan motivasi seorang pegawai dalam bekerja dengan nilai  $p$  value  $0,013 < \alpha = 0,05$ . Maka dari itu  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya Kepemimpinan kepala Puskesmas dengan Kinerja Pegawai Dalam memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat di Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adisasmito, Wiku. 2012. Sistem Kesehatan . Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiman, C. 2012. Biostatistik untuk Kedokteran dan Kesehatan . Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

- Bustami, 2011. Penjamin Mutu Pelayanan Kesehatan & Akseptabilitasnya. Jakarta: Erlangga
- Chandra Budiman. 2012. Biostatistik untuk Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayat, Alimul A A. 2013. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28. 2014. tentang Pedoman pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Alfabet
- Tando, Marie N. 2013. Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Jakarta: In Media.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang RI Nomor 36. 2009. Undang-Undang Kesehatan. Jakarta : Sinar Grafik
- Islam Surabaya Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Program Studi S1 Keperawatan. Undergraduate Thesis Diakses melalui [http://digilib.unusa.ac.id/data\\_pus\\_taka-7462.html](http://digilib.unusa.ac.id/data_pus_taka-7462.html) pada tanggal 29 Juni 2020 jam 19.10
- Putriningrum, Nurma dan Afandi M. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Penerapan Keselamatan Pasien di RS PKU Muhammadiyah
- Qurratul Aini SKG, Herianto Sosilo Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap A Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Pascasarjana Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta J Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen
- Silfana Nurashia S yarifuddin, Baharuddin Semmaila, Amiruddin Husain Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muslim Indonesia Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa Sulawesi Utara. Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 2. No. 3(2019)