

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA  
TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS  
TAMALANREA JAYA  
KOTA MAKASSAR**

**ST. RISKY MUTHMAINNAH ANSAR**

**K011191228**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN  
DI PUSKESMAS TAMALANREA JAYA KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

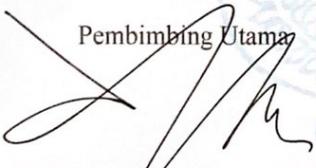
**ST. RISKY MUTHMAINNAH ANSAR**  
**K011191228**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 19 Mei 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
**Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc**  
NIP. 19570 102 198601 1 001

  
**Suci Rahmadani, SKM., M.Kes**  
NIP. 199004012019032018

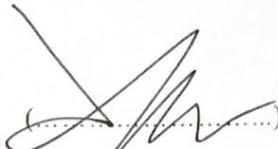
  
Ketua Program Studi,  


**Dr. Hasnawati Amqam, S.K.M., M.Sc**  
NIP. 19760418 200501 2 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat, 19 Mei 2023.

Ketua : Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc



(.....)

Sekretaris : Suci Rahmadani, SKM., M.Kes



(.....)

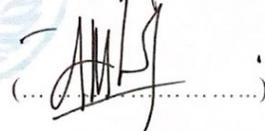
Anggota :

1. Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes

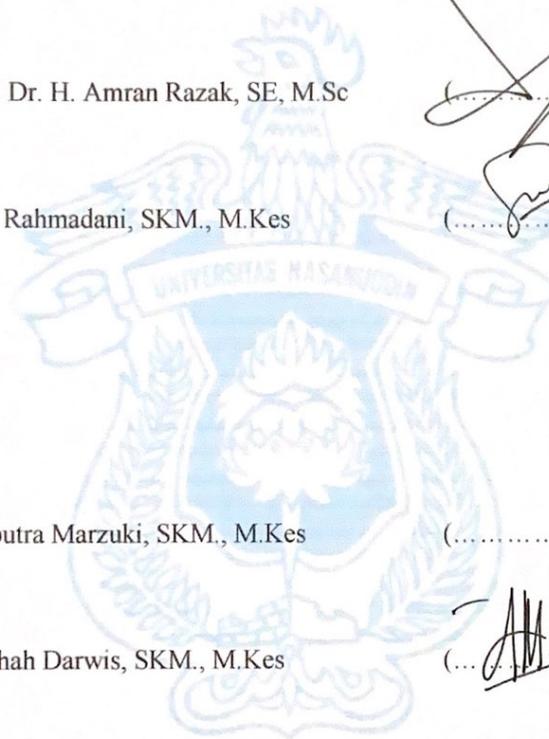


(.....)

2. A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes



(.....)



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : St. Risky Muthmainnah Ansar  
NIM : K011191228  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
No. HP : 082191570427  
Email : [Sitiriskym123@gmail.com](mailto:Sitiriskym123@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel “Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar” benar bebas dari plagiat dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 25 Mei 2023



St. Risky Muthmainnah Ansar

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan  
Mei, 2023

**St. Risky Muthmainnah Ansar**

**“Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar”**

**(xiv + 84 Halaman + 12 Tabel + 6 Lampiran)**

Kinerja merupakan perbandingan antara standar kerja yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja di Puskesmas Tamalanrea Jaya masih tergolong rendah dilihat dari masih terdapat upaya/program kesehatan yang jauh dari target (<100%) serta kehadiran tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya tidak terpenuhi atau <100%. Hal ini, tentunya tidak terlepas dari keberhasilan seorang pemimpin untuk mampu memotivasi bawahannya. Namun, pemimpin Puskesmas Tamalanrea Jaya memiliki kesibukan seperti kegiatan atau organisasi lain di luar puskesmas sehingga mengakibatkan pemimpin jarang berada di kantor serta pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pemimpin juga tergolong masih kurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan (hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kesehatan sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan antara variabel hubungan pimpinan-bawahan ( $p=0,001$ ), struktur tugas ( $p=0,012$ ), kekuatan posisi pemimpin ( $p=0,005$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.

Disarankan bagi kepala puskesmas untuk meningkatkan ketegasan dalam bertindak, memperjelas deskripsi tugas kepada tenaga kesehatan, meningkatkan pemberian reward dan promosi serta meningkatkan pengawasan dan evaluasi terkait dengan kedisiplinan dan ketepatan waktu masuk jam kerja pegawai misalnya dengan memberlakukan sistem absensi elektronik untuk menghindari kecurangan pada saat absensi.

**Kata Kunci : Hubungan Pimpinan-bawahan, Struktur tugas, Kekuatan posisi pemimpin, Kinerja, Puskesmas**

**Daftar Pustaka : 58 (1995-2022)**

## SUMMARY

**Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Health Administration and Policy  
May, 2023**

**St. Risky Muthmainnah Ansar**

**“The Relationship between Leadership and the Performance of Health Workers at Tamalanrea Jaya Health Center, Makassar City”**

**(xiv + 84 Page + 12 Tables + 6 Appendices)**

Performance is a comparison between predetermined work standards and the results achieved by employees. One of the factors that affect performance is the leadership factor of a leader to be able to communicate and influence his subordinates to work to achieve organizational goals. Performance achievement at Puskesmas Tamalanrea Jaya is still relatively low as seen from the fact that there are still health efforts/programs that are far from the target (<100%) and the attendance of health workers at Puskesmas Tamalanrea Jaya is not met or <100%. Surely, it cannot be separated from the success of a leader to be able to motivate his subordinates. However, the leader of Tamalanrea Jaya Health Center has a busy schedule such as activities or other organizations outside the puskesmas, resulting in the leader rarely being in the office and the knowledge and work experience possessed by the leader is also relatively lacking.

This study aims to determine the relationship of leadership (leader-member relation, task structure, and leader position power) with the performance of health workers at Tamalanrea Jaya Health Center, Makassar City. This type of research is quantitative research with a cross sectional study design. The population in this study were all 37 health workers. The sampling technique used total sampling technique. Based on the results of the study, it was found that there was a relationship between the variables of leader-member relation ( $p=0.001$ ), task structure ( $p=0.012$ ), leader's position power ( $p=0.005$ ) with the performance of health workers at Tamalanrea Jaya Health Center.

It is recommended for the head of the health center to increase assertiveness in action, clarify job descriptions to health workers, increase the provision of rewards and promotions and increase supervision and evaluation related to discipline and punctuality in employee working hours, for example by implementing an electronic attendance system to avoid cheating at the time of attendance.

**Kata Kunci : Leader-member relation, Task structure, Leader position power, Performance, Health center**

**Daftar Pustaka : 58 (1995-2022)**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil' Alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar”**. Tak lupa pula penulis memanjatkan shalawat atas kehadiran Nabiullah Muhammad SAW karena perjuangannya yang sangat mulia, mengubah peradaban yang gelap gulita hingga menjadi terang benderang.

Melalui hal tersebut penulis ingin mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada kedua orangtua penulis Ir. Ansar, MM dan Rahmatiah, S.E beserta keempat saudara Muh Fuad Muhyiddin, S.T., Alm. Muh Faisal Mursyid, S.H., Nurul Shalihat Ansar, S.H., M.H dan M. Fadel Muharram Ansar, S.Psi atas seluruh support, uluran tangan, dan doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis. Tak lupa penghormatan dan ungkapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya penulis hanturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc selaku pembimbing I dan Ibu Suci Rahmadani, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, serta saran yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini
2. Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes dan Ibu A. Muflihah Darwis SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan guna penyempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc selaku penasehat akademik selama menuntut ilmu di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M. Kes selaku ketua jurusan Administrasi Kebijakan Kesehatan FKM Unhas beserta seluruh dosen yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis selama menempuh pendidikan
5. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes,M.Sc.Ph,Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
6. Terimakasih kepada seluruh staf akademik dan jurusan AKK FKM Unhas yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan

7. Pihak Puskesmas Tamalanrea Jaya sebagai institusi yang bersedia menerima peneliti melaksanakan penelitian di tempat tersebut.
8. Para responden yaitu pegawai Puskesmas Tamalanrea Jaya yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian penulis
9. Teman–teman KASSA 2019 yang telah berjuang bersama sama, berbagi senang dan susah
10. Teman–teman AKK 2019 yang telah berjuang bersama dan senantiasa membantu dan mendukung penulis
11. Teman– teman Ma ganggg (Tiara, Lifia, Caca) yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan kepada penulis
12. Teman-teman KKN Roti Maros Salenrang yang telah berbagi cerita selama kurang lebih 2 bulan lamanya, serta memberikan semangat kepada penulis
13. Teman-teman friends never die (Mutia, Pute, Ruhul) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis
14. Teman-teman kokobop (Tasa,Mutia) yang telah memberikan semangat kepada penulis
15. Teman-teman PBL Desa Ujung Baji yang telah berbagi cerita dan pengalaman selama masa PBL
16. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi dari awal hingga akhir yang penulis tidak sebutkan. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan dan melimpahkan rahmat-Nya

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa melimpahkan berkat-Nya kepada kita semua dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, Maret 2023

St. Risky Muthmainnah Ansar

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
RINGKASAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan .....	12
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja .....	18
C. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas.....	24
D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan.....	27
E. Sintesa Penelitian .....	30
F. Kerangka Teori .....	41
BAB III KERANGKA KONSEP .....	42
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	42

B. Kerangka Konsep.....	43
C. Definisi Operasional dan Kriteria Obyektif.....	43
D. Hipotesis Penelitian .....	52
BAB IV METODE PENELITIAN .....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Populasi dan Sampel .....	53
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	53
D. Pengumpulan Data .....	54
E. Pengolahan dan Analisis Data.....	54
F. Penyajian Data .....	56
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....	57
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
B. Hasil Penelitian .....	59
C. Pembahasan.....	68
BAB VI KESIMPULAN .....	78
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81
LAMPIRAN.....	85

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
Tabel 1.1	Capaian Program/Upaya Kesehatan Puskesmas Tamalanrea Jaya Tahun 2020 dan Tahun 2021 .....	6
Tabel 1.2	Laporan Absen Bulanan (September-November) Puskesmas Tamalanrea Jaya Tahun 2022 .....	8
Tabel 2.1	Sintesa Penelitian .....	30
Tabel 5.1	Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar .....	58
Tabel 5.2	Distribusi Responden Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar .....	60
Tabel 5.3	Distribusi Penilaian Responden Berdasarkan Hubungan Pimpinan-bawahan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar .....	62
Tabel 5.4	Distribusi Penilaian Responden Berdasarkan Struktur Tugas di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar .....	62
Tabel 5.5	Distribusi Penilaian Responden Berdasarkan Kekuatan Posisi Pemimpin di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar ....	63
Tabel 5.6	Distribusi Penilaian Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar ....	64
Tabel 5.7	Hubungan antara Variabel Hubungan Pimpinan-bawahan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar Tahun 2023 .....	64
Tabel 5.8	Hubungan antara Struktur Tugas dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar Tahun 2023 .....	66
Tabel 5.9	Hubungan antara Kekuatan Posisi Pemimpin dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar Tahun 2023 .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	41
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Analisis Data

Lampiran 3 Master Tabel

Lampiran 4 Persuratan

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR SINGKATAN

<b>Istilah/Singkatan</b>	<b>Kepanjangan/Pengertian</b>
SDM	Sumber Daya Manusia
SDMK	Sumber Daya Manusia Kesehatan
UKM	Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	Upaya Kesehatan Perorangan
SPSS	<i>Statistical Package and Social Silence</i>
ATLM	Ahli Teknologi Laboratorium Medis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu agenda dalam pembangunan nasional bidang kesehatan yang ditujukan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan melibatkan masyarakat secara luas dan diselenggarakan dengan berbagai upaya kesehatan bersifat promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang bersifat menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Pembangunan kesehatan ini dilaksanakan sejalan dengan misi pertama presiden yaitu meningkatkan kualitas manusia di Indonesia, dengan berbagai sasaran yang akan dicapai pada tahun 2025 yaitu, menurunnya angka kematian ibu, menurunnya angka kematian bayi, meningkatnya umur harapan hidup, dan menurunnya prevalensi kurang gizi pada balita (Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 15 Tahun 2022).

Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut, tentunya dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia Kesehatan (SDMK) adalah setiap orang yang secara aktif bekerja dan profesional pada bidang kesehatan, memiliki pendidikan formal kesehatan ataupun tidak dan memiliki peran sebagai perencana, penggerak, serta pelaksana pembangunan kesehatan (Mirino dkk., 2021). SDMK merupakan salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia. Tanpa adanya SDMK yang berkualitas maka pembangunan kesehatan tidak akan berjalan dengan optimal,

karena sebesar 80% keberhasilan dari pembangunan kesehatan di Indonesia ditentukan oleh faktor sumber daya manusia kesehatan (Aprianto & Zuchri, 2021).

Sehubungan dengan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas, maka faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja merupakan perbandingan antara standar kerja yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja seorang pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat berjalan optimal. Sebaliknya, apabila suatu karyawan/pegawai memiliki kinerja yang rendah akan berimplikasi pada moral kerja yang rendah ditandai dengan turunnya semangat dan kegairahan kerja (Frimayasa & Lawu, 2020).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, pengetahuan seseorang mengenai pekerjaannya, kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang, motivasi kerja yang mendorong seseorang untuk melakukan

pekerjaan dengan baik, dan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi situasi dan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian (Oktaviana & Wahyono, 2020; Yanthi dkk., 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yaitu faktor motivasi atau dorongan yang menyebabkan seseorang bekerja dengan giat dan baik, dan faktor kepemimpinan yang memberikan pengaruh pada bawahannya. Selain itu, menurut penelitian (Sitepu dkk., 2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, dimana responden penelitian ini menganggap bahwa apabila kepemimpinan seorang pemimpin baik maka kinerja pegawai juga akan baik. Sejalan dengan hal tersebut, menurut penelitian (Nazilah et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, hal ini dapat terlihat dari pimpinan Rumah Sakit yang tidak lepas dari kegiatan dalam mengarahkan dan menggerakkan tenaga kesehatan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi dan mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan hasil yang baik. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila memiliki sifat sifat seperti kemampuan berkomunikasi, emosi yang stabil, mampu memotivasi anggotanya, memiliki keahlian teknis, kemampuan mengajar, *human relationship* yang baik, dan energi baik secara fisik dan mental. Kepemimpinan menitikberatkan pada keahlian pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan

lingkungan atau situasi organisasi yang dipimpinnya dan mengelola bawahan agar bekerja dan meningkatkan kompetensinya (Dirham, 2019; Navis dkk., 2020).

Teori kontingensi Fiedler menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi atau variabel situasional yang dihadapi oleh pemimpin. Variabel situasional tersebut adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin (Maisyaroh et al., 2019). Berdasarkan penelitian (Adistia & Verawati, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan (hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang. Sejalan dengan hal tersebut, menurut penelitian (Ghodang, 2021) menunjukkan bahwa hubungan pemimpin dan anggota memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian (Orikyiriza, 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara struktur tugas dan kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian (Pawirosumarto et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dimensi kekuatan posisi pemimpin dengan kinerja.

Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu berorientasi kepada tugasnya saja sebagai seorang pemimpin, akan tetapi juga mampu berorientasi kepada hubungan manusia seperti bekerja sama, memotivasi dan mensejahterakan bawahannya (Dirham, 2019). Efektivitas Kepemimpinan adalah keberhasilan seorang pimpinan dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dimana terjadi efisiensi untuk minimalisasi input (Biaya) dan memaksimalkan output

(hasil) (Sukatin dkk., 2022). Di mana dalam kepemimpinan yang efektif ini berkaitan dengan pendekatan kekuatan, perilaku, situasional, dan sifat (Ngadin, 2022). Berdasarkan penelitian (Saragih, 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematang Siantar Tahun 2017.

Puskesmas adalah sebuah layanan publik yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar adalah salah satu puskesmas yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat khususnya yang berada pada wilayah Kelurahan Tamalanrea Jaya, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Berdasarkan data dari penelitian sebelumnya (Mansyur dkk., 2021), menunjukkan bahwa dari 35 orang pegawai Puskesmas Tamalanrea Jaya terdapat sebanyak 26 orang (74,3%) pegawai memiliki kinerja dengan kategori kurang. Selain itu, para pegawai di puskesmas ini melayani masyarakat begitu banyak sehingga banyak masyarakat mengeluhkan layanan yang lama dan kualitas yang belum memadai.

Berdasarkan data awal dari Puskesmas Tamalanrea Jaya, diperoleh beberapa capaian program/upaya kerja pada tahun 2020 dan 2021 antara lain:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Program/Upaya Kesehatan Puskesmas Tamalanrea Jaya**  
**Tahun 2020 Dan Tahun 2021**

No	Upaya Kesehatan	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Capaian Rata-Rata Program (%)	Interpretasi	Capaian Rata-Rata Program (%)	Interpretasi
	<b>UKM Esensial</b>				
1.	<b>Upaya Promosi Kesehatan</b>	<b>83.7</b>	<b>Cukup</b>	<b>82.3</b>	<b>Cukup</b>
2.	Kesehatan Lingkungan	90.0	Cukup	100.0	Baik
3.	Kesehatan Ibu, Anak & KB	62.5	Rendah	63.3	Rendah
4.	Upaya Pelayanan Gizi	88.8	Cukup	98.6	Baik
5.	Upaya Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	63.9	Rendah	67.3	Rendah
	<b>UKM Pengembangan</b>				
1.	Perkesmas	88.5	Cukup	90.8	Cukup
2.	<b>Pelayanan Kesehatan Jiwa</b>	<b>55.9</b>	<b>Rendah</b>	<b>50.9</b>	<b>Rendah</b>
3.	Pelayanan Kesehatan Gigi Masyarakat	0.0	Rendah	0.00	Rendah
4.	Pelayanan Kesehatan Tradisional	33.3	Rendah	33.3	Rendah
5.	Pelayanan Kesehatan Olahraga	21.4	Rendah	21.4	Rendah
6.	Pelayanan Kesehatan Indera	100.0	Baik	100.0	Baik
7.	<b>Pelayanan Kesehatan Lansia</b>	<b>96.9</b>	<b>Baik</b>	<b>74.61</b>	<b>Rendah</b>
8.	Pelayanan Kesehatan Kerja	100.0	Baik	100.00	Baik
9.	Kesehatan Mata	100.0	Baik	100.00	Baik

*Sumber: Laporan Kinerja Puskesmas Tamalanrea Jaya, 2020 & 2021*

Berdasarkan tabel capaian upaya kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya tahun 2020 dan 2021 menunjukkan bahwa terdapat 3 upaya kesehatan yang mengalami penurunan capaian yaitu upaya promosi kesehatan, pelayanan kesehatan jiwa, serta pelayanan kesehatan lansia dan terdapat 5 upaya kesehatan yang mengalami peningkatan yaitu kesehatan lingkungan, kesehatan ibu, anak & kb, upaya pencegahan & pengendalian penyakit, perkesmas serta upaya pelayanan gizi, sementara 6 upaya kesehatan lainnya tetap pada capaian tahun sebelumnya.

Namun, secara umum, capaian upaya kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya sebagian besar belum memenuhi target (<100%) atau berada dalam kategori baik, Dapat dilihat pada tabel pada tahun 2020 hanya terdapat 3 upaya kesehatan yang memenuhi target (100%) atau berada dalam kategori baik yaitu Pelayanan Kesehatan Indera, Pelayanan Kesehatan Kerja, dan Kesehatan Mata serta 1 upaya kesehatan yaitu Pelayanan Kesehatan Lansia yang berada dalam kategori baik namun belum mencapai target. Sementara upaya kesehatan lainnya masih berada dalam kategori cukup dan rendah. Kemudian pada tahun 2021, hanya terdapat 4 upaya kesehatan yang memenuhi target (100%) atau berada dalam kategori baik yaitu Kesehatan Lingkungan, Pelayanan Kesehatan Indera, Pelayanan Kesehatan Kerja, dan Kesehatan Mata serta 1 upaya kesehatan yaitu Pelayanan gizi yang berada dalam kategori baik namun belum mencapai target. Sementara upaya kesehatan lainnya masih berada dalam kategori cukup dan rendah.

Adapun data laporan absen bulanan (September-November) Tahun 2022 yang didapatkan dari Puskesmas Tamalanrea Jaya antara lain:

**Tabel 1.2**  
**Laporan Absen Bulanan (September-November) Puskesmas**  
**Tamalanrea Jaya Tahun 2022**

Bulan Kehadiran	September	Oktober	November
Kehadiran terpenuhi (100%)	5 orang	13 orang	13 orang
Kehadiran tidak terpenuhi <100%	27 orang	19 orang	19 orang
Keterangan:			
Tugas luar	17 orang	5 orang	11 orang
Izin	8 orang (2 orang diantaranya lebih dari 2 kali)	5 orang (1 diantaranya izin selama 4 kali)	4 orang
Sakit	10 orang	10 orang	2 orang
Cuti Tahunan	-	1 orang (selama 10 hari)	3 orang

*Sumber: Absen Bulanan Puskesmas Tamalanrea Jaya, 2022*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada bulan September hingga November 2022 sebagian besar kehadiran tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya tidak terpenuhi atau <100%, dapat dilihat bahwa selama bulan september dari 32 orang pegawai puskesmas terdapat 5orang yang kehadirannya terpenuhi sementara 27 orang lainnya tidak terpenuhi. Sementara pada bulan Oktober dan November 2022, terdapat 19 orang dengan kehadiran <100%.

Tentunya semua hal ini tidak terlepas dari keberhasilan seorang pemimpin untuk mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun, berdasarkan hasil wawancara pada Pegawai Puskesmas Tamalanrea Jaya menyatakan bahwa pemimpin Puskesmas

Tamalanrea Jaya ini memiliki kesibukan seperti kegiatan atau organisasi lain di luar puskesmas sehingga mengakibatkan pemimpin jarang berada di kantor. Selain itu, pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pemimpin juga tergolong masih kurang sehingga seringkali pemimpin pun masih diarahkan oleh pegawai yang tergolong senior atau lebih mengerti.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya. Adapun variabel faktor yang akan diteliti antara lain yaitu kepemimpinan (hubungan pimpinan dan bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin) dan kinerja. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya Kota Makassar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan pemimpin-bawahan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya?
2. Bagaimana hubungan struktur tugas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya?
3. Bagaimana hubungan kekuatan posisi pemimpin dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan pemimpin-bawahan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya
- b. Untuk mengetahui hubungan struktur tugas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya
- c. Untuk mengetahui hubungan kekuatan posisi pemimpin dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan mendukung teori terkhusus pada ilmu kesehatan masyarakat mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan

#### 2. Manfaat Institusi

Sebagai bahan tambahan kajian dan masukan bagi Puskesmas Tamalanrea Jaya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan.

### 3. Manfaat Praktis

Sebagai tambahan ilmu dan pengalaman berharga bagi peneliti serta dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam menjalankan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan**

##### 1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "*leader*" dan merupakan terjemahan dari kata "*leadership*". Pemimpin atau *leader* adalah orang yang memimpin, sementara pimpinan merupakan jabatan dari orang yang memimpin. Secara etimologi, istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang berarti tuntun atau bimbing. Dari kata pimpin kemudian lahirlah kata kerja "pemimpin" dengan arti menuntun dan membimbing (Wulandari dkk., 2019). Kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok demi mencapai tujuan bersama (Thaib, 2016).

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh pada bawahannya untuk berpikir positif dan memberikan sumbangsih yang nyata dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Cara seorang pemimpin untuk bertindak mempengaruhi bawahannya berbeda-beda antara lain dengan cara memberi perintah/tanggung jawab, mempercayakan bawahan, mendelegasikan wewenang, hingga dengan memberi kedudukan dan penghargaan (Kartika, 2018).

Kepemimpinan merupakan roda penggerak sebuah organisasi karena arah keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada

kualitas kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk mampu mengelola, mengantisipasi, dan menggerakkan roda organisasi dengan cepat dan tepat. Seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan saja namun bertindak sebagai kunci keberhasilan dalam organisasi (Syafar, 2017).

## 2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan situasional mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan bersifat situasional artinya sangat bergantung pada situasi yang dihadapi pemimpin. Teori ini beranggapan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang cocok untuk berbagai situasi yang berbeda (Fanani and Wahyono, 2021).

### 1) Teori Kepemimpinan Kontingensi (Fiedler, 1967)

Model kontingensi diperkenalkan pertama kali oleh Fred E. Fiedler, yang menyatakan bahwa tidak ada pemimpin yang berhasil dengan hanya menjalankan satu gaya kepemimpinan saja dalam menghadapi berbagai situasi. Menurut Fiedler terdapat tiga situasi yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan hubungannya dengan anggota, struktur tugas, dan kekuatan pemimpin (Erlangga, 2018). Tiga situasi tersebut antara lain:

#### a) Hubungan pemimpin dengan anggota

Situasi ini menunjukkan bagaimana hubungan pemimpin dengan anggota dalam suatu organisasi. Variabel ini menentukan situasi yang menguntungkan.

b) Derajat susunan tugas

Merupakan situasi kedua yang menentukan situasi menguntungkan bagi pemimpin. Situasi ini menunjukkan pemberian susunan tugas yang diberikan pemimpin.

c) Kedudukan kekuatan pemimpin

Situasi ini menunjukkan bagaimana kekuatan kekuatan pemimpin yang diperoleh melalui wewenang formal.

2) Teori *Path-Goal* (Robert House, 1996)

Istilah teori *path- goal* didasarkan pada keyakinan bahwa pemimpin yang efektif akan membantu, membimbing dan mendukung anggotanya dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi secara menyeluruh. Teori ini mencoba memprediksi efektivitas kepemimpinan dalam situasi yang berbeda-beda dan berpendapat bahwa pemimpin akan menjadi efektif dikarenakan motivasi positif pemimpin pada anggotanya (Zulaihah, 2017).

*Path-goal* teori menunjukkan bahwa kepemimpinan terbagi menjadi 2 fungsi dasar:

- 1) Fungsi Pertama yaitu membuat proses yang jelas. Artinya pemimpin diharuskan dapat menjelaskan hingga bawahannya memahami mengenai prosedur yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Fungsi Kedua yaitu meningkatkan jumlah hasil (reward) dimana seorang pemimpin harus mampu memberi dukungan atau apresiasi pada bawahannya untuk meningkatkan jumlah hasil (reward).

Dalam hal ini terdapat 4 gaya kepemimpinan (Iwan Ardiansyah, 2019) antara lain:

- 1) *Directive Leadership*: yaitu gaya kepemimpinan yang mengarahkan para bawahan seperti memberi pedoman yang spesifik, mengkoordinasikan pekerjaannya, mengatur waktu, dan meminta bawahan untuk mematuhi aturan serta prosedur yang ada.
- 2) *Supportive Leadership*: yaitu gaya kepemimpinan yang suportif seperti memberi perhatian pada bawahan serta menciptakan lingkungan kerja dengan suasana yang bersahabat.
- 3) *Participate Leadership*: yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mempertimbangkan saran atau opini dari bawahan
- 4) *Achievement-Oriented Leadership*: yaitu gaya kepemimpinan dimana pimpinan menekankan pada keunggulan dalam kinerja dan percaya pada bawahan bahwa mereka akan mencapai standar kerja yang tinggi.

Selain menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan, Robert house juga menjelaskan faktor atau variabel situasional yang

menyebabkan suatu gaya kepemimpinan dapat lebih efektif daripada yang lainnya. Variabel situasional tersebut meliputi karakteristik karyawan yang terdiri atas: *locus of control*, pengalaman, kejelasan status, kemampuan kerja, dan kebutuhan akan prestasi. Sementara variabel lainnya yaitu faktor lingkungan yang terdiri dari: otoritas sistem, kelompok kerja, dan tugas karyawan.

### 3) Teori Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional merupakan suatu teori kepemimpinan yang berfokus pada kesiapan atau kemampuan bawahan. Artinya, kepemimpinan akan berhasil dicapai melalui kemampuan dan kemauan bawahan dan dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat (Sasmito and Askafi, 2015). Adapun empat kepemimpinan tersebut antara lain (Faizal, 2018):

- a) *Telling* (memberitahu), yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan komunikasi satu arah dan lebih berfokus kepada pemberian tugas dibandingkan dengan interaksi antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan ini adalah tipe yang paling tepat untuk bawahan dengan kemauan/kemampuan rendah.
- b) *Selling* (menjajakan), yaitu gaya kepemimpinan dengan komunikasi dua arah namun masih memberikan arahan dan dukungan emosional untuk memotivasi bawahan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pemberian tugas dan

hubungan dalam organisasi. Gaya ini paling tepat untuk bawahan yang memiliki kemampuan moderat.

c) *Participating* (mengikutsertakan), yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada interaksi antara pimpinan dan bawahan untuk saling berbagi pendapat namun perilaku tugas cenderung rendah. Gaya ini paling tepat digunakan apabila bawahan memiliki kemampuan yang tinggi namun motivasi yang rendah.

d) *Delegating* (mendelegasikan), yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung mendelegasikan wewenang atas pembuatan keputusan dan menekankan pada tingginya perilaku kerja maupun hubungan, sehingga gaya ini cocok untuk bawahan dengan kemampuan yang tinggi.

#### 4) Teori 3 Dimensi (Yukl, Gordon, dan Taber ,2002)

Teori 3 dimensi dianggap sebagai teori perilaku kepemimpinan modern yang diharapkan lebih efektif. Teori ini berorientasi pada tugas, hubungan, dan perubahan (Saifuddin, 2020).

a) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

Pemimpin yang berorientasi kepada tugas tidak melakukan pekerjaan yang sama dengan bawahannya namun akan menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam hal

perencanaan, koordinasi, dan memantau kegiatan para bawahan.

b) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan

Pemimpin yang berorientasi pada hubungan cenderung akan lebih peduli kepada bawahan seperti memahami permasalahan bawahan, membantu bawahan, serta memberikan reward/apresiasi pada bawahan terhadap kinerjanya.

c) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan

Pemimpin yang berorientasi pada perubahan cenderung akan lebih bersikap adaptif dan fleksibel terhadap perubahan atau tantangan yang ada.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja**

### **1. Definisi Kinerja**

Menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* dalam buku (Haryono, 2018), kinerja berasal dari kata “*to perform*” yang memiliki beberapa arti, yaitu: (a) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (b) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar, (c) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, dan (d) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Sementara menurut (KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kinerja memiliki beberapa arti yaitu: (a) sesuatu yang dicapai; (b) prestasi yang diperlihatkan; (c) kemampuan kerja (tentang peralatan). Secara umum,

kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta berdasarkan kuantitas maupun kualitas yang telah disepakati bersama (Novia Ruth Silaen dkk., 2021).

Ratnasari dkk., (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi/hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun dan dilaksanakan oleh SDM (pimpinan dan karyawan) yang bekerja di lembaga baik pemerintah ataupun perusahaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah kemauan individu atau sekelompok orang untuk bekerja secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada masing – masing pegawai (Ardian, 2019).

Adapun definisi kinerja menurut pendapat beberapa ahli yaitu menurut Simamora, kinerja merupakan hasil proses kerja sepanjang periode dari organisasi ataupun karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang diberikan terlebih dahulu. Sementara menurut sedarmayanti, kinerja adalah hasil kerja atau sebuah proses manajemen di suatu lembaga, yang dimana hasil tersebut bersifat nyata dan dapat diukur dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan (Suhartini and Anisa, 2017). Jadi, dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi yang dimana

hasil tersebut dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Jamaludin, 2017), yaitu sebagai berikut:

### 1) Kemampuan Individual

Kemampuan individual meliputi faktor kepribadian seseorang seperti bakat, tingkat keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan teknis maupun interpersonal. Dengan demikian, seorang pegawai akan berkemungkinan mempunyai kinerja yang baik apabila memiliki kemampuan individual yang baik.

### 2) Usaha yang dilakukan

Derajat usaha yang dilakukan oleh karyawan mencerminkan motivasi, kehadiran, serta etika kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang baik tetapi tidak memiliki usaha maka karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

### 3) Dukungan organisasional

Dukungan organisasional berupa penyediaan fasilitas bagi karyawan seperti teknologi, peralatan,

pelatihan dan pengembangan, serta rekan kerja yang baik.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Kasmir, 2016) terdiri dari:

- 1) Skill yaitu kemampuan/keahlian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, semakin baik kemampuan seseorang maka akan semakin mudah menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan yaitu pengetahuan seseorang mengenai pekerjaannya. Semakin seseorang memiliki pengetahuan yang baik maka akan memberikan hasil yang baik pula.
- 3) Rencana kerja yaitu berupa rencana kerja yang memudahkan penyelesaian pekerjaan pegawai dan pencapaian tujuan.
- 4) Kepribadian yaitu sifat/karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang dengan karakter baik/penuh tanggung jawab akan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.
- 5) Motivasi kerja yaitu dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi kerja dalam diri seseorang maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik.

- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin memotivasi dan membimbing bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.
- 7) Gaya kepemimpinan yaitu sikap seseorang pemimpin terhadap bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan/norma yang berlaku dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 9) Kepuasan kerja yaitu perasaan suka dan gembira seseorang baik sebelum maupun sesudah bekerja.
- 10) Lingkungan kerja disekitar yaitu suasana tempat bekerja yang meliputi sarana, prasarana, hingga hubungan dengan rekan kerja. Apabila lingkungan kerja suatu organisasi nyaman maka akan memberikan ketenangan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

### 3. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja dengan seseorang. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu ataupun kelompok dan menjadi sebuah persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan.

2) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu seperti memenuhi kualitas yang telah distandarkan sebelumnya.

3) Ketepatan waktu

Tidak semua pekerjaan memiliki durasi waktu penyelesaian yang sama, untuk jenis pekerjaan yang mempunyai ketergantungan dengan pekerjaan lainnya harus diselesaikan tepat waktu agar pekerjaan tersebut tidak bertumpuk.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan dengan tepat waktu sangat diperlukan agar dapat dengan mudah dan cepat dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan apabila ada jenis pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh satu individu saja.

### C. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang mengutamakan upaya preventif dan promotif dengan menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat tingkat dasar/primer di wilayah kerjanya. Puskesmas mempunyai tugas untuk mencapai pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya melalui pelaksanaan kebijakan kesehatan dan mengintegrasikan program yang dilaksanakannya dengan pendekatan keluarga. Pendekatan keluarga adalah salah satu cara yang dilakukan puskesmas dengan mendatangi keluarga untuk memperluas jangkauan sasaran serta mendekatkan ketersediaan pelayanan kesehatan pada masyarakat (Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 43 Tahun 2019).

Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Puskesmas menyelenggarakan fungsi:

a) Menyelenggarakan UKM tingkat pertama pada wilayah kerjanya;

Dalam menyelenggarakan fungsi UKM tingkat pertama tersebut, puskesmas berwenang untuk:

- 1) Menyusun perencanaan kegiatan yang didasarkan pada kebutuhan pelayanan yang di perlukan dan hasil analisis masalah kesehatan masyarakat;
- 2) Melaksanakan sosialisasi dan advokasi kebijakan kesehatan;

- 3) Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan dan melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan;
- 4) Menggerakkan masyarakat untuk melakukan identifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerja sama dengan pimpinan wilayah dan sektor lain terkait;
- 5) Melakukan pembinaan teknis terhadap institusi, jaringan pelayanan puskesmas dan upaya kesehatan bersumber daya masyarakat;
- 6) Melaksanakan peningkatan kompetensi dan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia puskesmas;
- 7) Mengawasi pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan;
- 8) Memberikan pelayanan kesehatan dengan mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, sosial, budaya, dan spiritual yang berorientasi pada keluarga, kelompok, dan masyarakat;
- 9) Melakukan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan pelayanan kesehatan;
- 10) Memberikan rekomendasi kepada dinas kesehatan daerah kabupaten/kota terkait masalah kesehatan masyarakat, melaksanakan sistem kewaspadaan dini, dan respon penanggulangan penyakit;

- 11) Melaksanakan kegiatan pendekatan keluarga; dan
  - 12) Melakukan kerjasama dengan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dan rumah sakit di wilayah kerjanya, melalui pengoordinasian sumber daya kesehatan di wilayah kerja puskesmas.
- b) Menyelenggarakan UKP tingkat pertama pada wilayah kerjanya.

Dalam menyelenggarakan fungsi UKP tingkat pertama tersebut, puskesmas berwenang untuk:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang mengintegrasikan faktor biologis, psikologi, sosial, dan budaya dengan membina hubungan dokter - pasien yang erat dan setara secara komprehensif, berkesinambungan, bermutu, dan holistic;
- 2) Melaksanakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan upaya promotif dan preventif;
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada kelompok dan masyarakat, berfokus pada keluarga, dan berpusat pada individu;
- 4) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan keamanan, keselamatan pasien, kesehatan, petugas, pengunjung, dan lingkungan kerja;
- 5) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan kerja sama inter dan antar profesi serta prinsip koordinatif dan;
- 6) Melakukan penyelenggaraan rekam medis;

- 7) Melaksanakan evaluasi pencatatan, dan pelaporan terhadap mutu dan akses pelayanan kesehatan;
- 8) Melakukan pelaksanaan rencana kebutuhan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia puskesmas;
- 9) Melaksanakan penapisan rujukan sesuai dengan sistem rujukan dan indikasi medis dan;
- 10) Melakukan kolaborasi dan koordinasi dengan fasilitas pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan**

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang memiliki pengetahuan atau keterampilan dan mengabdikan diri dalam bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu membutuhkan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Tenaga di bidang kesehatan dibagi menjadi dua jenis yaitu tenaga kesehatan dan asisten tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki kualifikasi minimal Diploma Tiga, terkecuali pada tenaga medis. Sementara asisten tenaga kesehatan adalah setiap orang yang memiliki pengetahuan atau keterampilan dan mengabdikan diri dalam bidang kesehatan dimana memiliki kualifikasi dibawah jenjang Diploma Tiga (UU Nomor 36 Tahun 2014).

Adapun jenis-jenis tenaga kesehatan dibagi menjadi beberapa kelompok antara lain yaitu:

- a) Tenaga medis; terdiri dari dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dokter gigi, dan dokter.
- b) Tenaga psikologi klinis;
- c) Tenaga keperawatan yang terdiri dari beberapa jenis perawat;
- d) Tenaga kebidanan yaitu bidan;
- e) Tenaga kefarmasian; terdiri dari tenaga teknis kefarmasian dan apoteker
- f) Tenaga kesehatan masyarakat; terdiri dari epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing kesehatan kerja, tenaga administrasi dan kebijakan kesehatan, tenaga biostatistik dan kependudukan, serta tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga.
- g) Tenaga kesehatan lingkungan; terdiri dari tenaga sanitasi lingkungan, entomolog kesehatan, dan mikrobiolog kesehatan.
- h) Tenaga gizi; terdiri dari nutrisionis dan dietisien.
- i) Tenaga keterampilan fisik; terdiri dari fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupuntur.
- j) Tenaga keteknisian medis; terdiri dari perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien/optometris, teknisi gigi, penata anestesi, terapis gigi dan mulut, dan audiologis.

- k) Tenaga teknik biomedika; terdiri dari radiografer, elektromedis, ahli teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, radioterapis, dan ortotik prostetik.
- l) Tenaga kesehatan tradisional; terdiri dari tenaga kesehatan tradisional ramuan dan tenaga kesehatan tradisional keterampilan.
- m) Tenaga kesehatan lain.

## E. Sintesa Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Sintesa Penelitian**

No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan
1.	Meri Ardiyanti (2018) <a href="http://digilib.unhas.ac.id">http://digilib.unhas.ac.id</a>	Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar Tahun 2018  <i>Skripsi Universitas Hasanuddin</i>	Penelitian kuantitatif dengan metode <i>cross sectional</i> , dimana keseluruhan variabel diamati serentak dalam satu periode	Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar yang berjumlah 66 orang.	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan efektivitas kepemimpinan (hubungan pimpinanbawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin) terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar.
2.	Rasmuji & H. Ratnawati Dwi Putranti (2017) <a href="http://sister.untagsmg.ac.id/">http://sister.untagsmg.ac.id/</a>	Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi	Penelitian kuantitatif	Karyawan PD. BPR BKK Batang sejumlah 77 orang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas kepemimpinan (Hubungan pemimpin bawahan, Struktur tugas, Kekuatan posisi kepemimpinan (Robbins 2006) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</li> </ul>

		<p>Kepuasan Kerja (Studi Pada Pd. Bpr Bkk Batang)</p> <p><i>Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen</i></p>		<p>kerja karyawan PD. BPR BKK Batang.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR BKK Batang</li> <li>• Efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Batang.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Batang.</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Batang.</li> <li>• Kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Batang.</li> <li>• Kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja</li> </ul>
--	--	--	--	---

					karyawan PD. BPR BKK Batang.
3.	Farlianto, MBA (2016) <a href="https://journal.uny.ac.id/">https://journal.uny.ac.id/</a>	Pengaruh Dimensi Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta  <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>	Penelitian kuantitatif	Seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta yang berjumlah 74 orang.	Efektivitas kepemimpinan secara serentak maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan RS Permata Bunda Yogyakarta terbukti karena ketiga variabel bebas yaitu hubungan pimpinan bawahan (X1), struktur tugas (X2), dan kekuatan posisi pemimpin (X3) secara serentak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RS Permata Bunda Yogyakarta
4.	Krisma Adistia, Dian Marlina Verawati (2022) <a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id</a>	Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang)	Jenis penelitian yang dipakai merupakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi sederhana.	Seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang sebanyak 79 orang	Efektivitas kepemimpinan (Hubungan pemimpin-bawahan, Struktur tugas, Kekuatan posisi pemimpin) mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja pegawai saat Pandemi Covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang.

		<i>esya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i>			
5.	Rafil (2019)  <a href="https://www.academia.edu">https://www.academia.edu</a>	Hubungan Kepemimpinan Efektif Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Upt Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu Provinsi Sulawesi Tengah  <i>Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu,</i>	Jenis penelitian ini survei analitik dengan pendekatan Cross Sectional,	Semua perawat yang berjumlah 40 orang perawat di ruangan Teratai dan Flamboyan UPT RSUD UNDATA Palu Provinsi Sulawesi Tengah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja (<math>p = 0,002</math>). Selanjutnya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja (<math>p = 0.011</math>). Ada hubungan antara kepemimpinan efektif dengan kinerja perawat dan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruangan Teratai dan Flamboyan UPT RSUD UNDATA Palu Provinsi Sulawesi Tengah.</li> </ul>
6.	Adhyatma, Nurjannah, Andi Alim(2019)  <a href="https://journal.lppm-unasman.ac.id">https://journal.lppm-unasman.ac.id</a>	Kpemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Budaya Keselamatan Pasien Di Rsud Haji Makassar	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian non-eksperimental, dengan pendekatan	68 perawat Rsud Haji Makassar	Ada hubungan yang signifikan antara variabel pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi dan penggunaan energi dengan budaya keselamatan pasien di RSUD Haji Makassar Makassar

		<i>Jurnal Kesehatan Masyarakat</i>	kuantitatif, analisis korelasi dan desain cross sectional		
7.	Retna Setyaningsih (2019)  <a href="http://eprintslib.ummg.ac.id">http://eprintslib.ummg.ac.id</a>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Salaman  <i>Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang</i>	Penelitian kuantitatif	Pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang sebanyak 34 orang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman;</li> <li>• Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman</li> <li>• Tidak ada pengaruh efektifitas kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Salaman</li> </ul>
8.	Fitriyanti Patarru, Nursalam, Eka Mishbahatul Mar'ah HAS (2020)	Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap	Systematic review ini menggunakan 15 artikel	Perawat di rumah sakit	Kepemimpinan transformasional memiliki efektivitas pada peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan

	<a href="http://forikes-ejournal.com/">http://forikes-ejournal.com/</a>	Peningkatan Kinerja Perawat <i>Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes</i>	yang sesuai dengan kriteria inklusi.		dan keselamatan pasien karena dapat meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan, kreativitas kerja, prestasi kerja, kerjasama tim, komitmen organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stress perawat dalam bekerja sehingga tingkat turn over berkurang. Kepemimpinan transformasional jika diterapkan dapat memberi dampak positif bagi kualitas mutu pelayanan kesehatan yang dapat memberi kepuasan kepada pasien
9.	Hardono (2020) <a href="http://thejournalish.com">http://thejournalish.com</a>	Pengaruh Kepemimpinan Kontinjensi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja <i>TheJournalish</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif,	43 orang Instalasi Pemeliharaan sarana Prasarana Organisasi (IPSRS) organisasi Panembahan Senopati Bantu	Variabel model kepemimpinan kontingensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di ORGANISASI Panembahan Senopati Bantul.
10.	Teguh Yuwono, Nuri Wiyono , Masduki Asbari	Analisis Pengaruh Efektivitas	Metode yang digunakan	Karyawan wanita dari	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan

	, Dewiana Novitasari , Nelson Silitonga (2019)  <a href="https://jim.unsyiah.ac.id">https://jim.unsyiah.ac.id</a>	Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19  <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen</i>	dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	salah satu industri sepatu di Tangerang yang jumlahnya 235 orang	terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah berperan sebagai full-mediator.
11.	Lufni Maidesi, Elfiswandi, Zefriyenni (2022)  <a href="https://jbe-upiypk.org">https://jbe-upiypk.org</a>	Berbagi Pengetahuan dan Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja sebagai Pemediasi  <i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) UPI YPTK</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Pegawai Dinas Kesehatan Pasaman Barat berjumlah 83 orang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.</li> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan terhadap perilaku kerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.</li> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.</li> </ul>

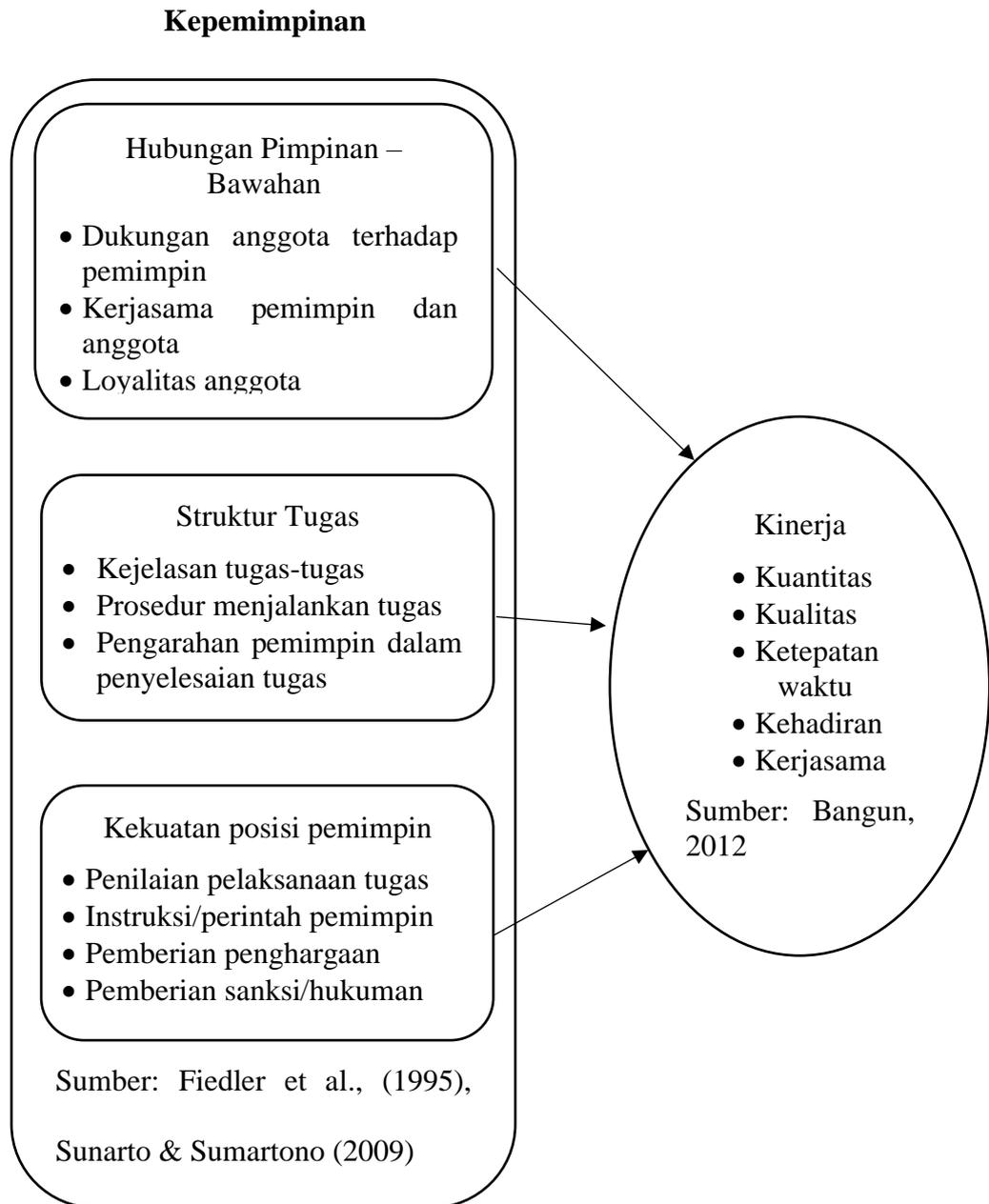
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.</li> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Pasaman Barat.</li> <li>• Perilaku kerja memediasi pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja.</li> <li>• Perilaku kerja memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja</li> </ul>
12.	Abdul Mutholib ,Zaenab Hanim ,Azainil (2021)  <a href="https://jurnal.fkip.unmul.ac.id">https://jurnal.fkip.unmul.ac.id</a>	Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Muara Wahau  <i>Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)</i>	Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus	Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau yaitu dengan sering mengadakan pengarahan dan pembimbingan terutama pada saat rapat/pertemuan,mendisiplin waktu kepada seluruh warga sekolah,mengevaluasi kemampuan guru ,memberikan penghargaan dan</li> </ul>

					<p>berusaha selalu memotivasi guru.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau di nilai sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari sisi peningkatan keahlian guru yaitu peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial serta kompetensi keberibadian guru yang tercermin dari tingkat kedisiplinan guru dalam mencurahkan waktunya untuk melaksanakan tugasnya khususnya dalam proses pembelajaran.</li> </ul>
13.	<p>Metik Asmike S.E.,M.M (2018)</p> <p><a href="https://jurnal.unimed.ac.id">https://jurnal.unimed.ac.id</a></p>	<p>Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rsud Magetan</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode</p>	<p>Karyawan tetap RSUD Magetan sebanyak 60 orang</p>	<p>Efektifitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kedisiplinan karyawan, Artinya kalau pemimpin benar-benar mengefektifkan fungsinya maka kedisiplinan karyawan akan meningkat sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan dengan cepat.</p>

		<i>Jurnal Akuntansi Dan Pembelajaran</i>	penelitian kuantitatif		
14.	Yayang Ayu Nuraeni (2022)  <a href="https://jurnal.azkahafidzmaulana.my.id">https://jurnal.azkahafidzmaulana.my.id</a>	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk  <i>Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan</i>	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif	51 orang Pegawai Puskesmas Ciluluk	Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak dapat berjalan sendirisendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi baik dari sisi kepemimpinan maupun motivasi, ketiga hal ini (kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi) saling berhubungan erat dalam penentuan kualitas kinerja.
15.	Della Rosa Gunawan , Ibnu Supriyadi (2020)  <a href="http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id">http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id</a>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demkratis, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember  <i>Majalah Ilmiah "CAHAYA ILMU</i>	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif	77 orang Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"><li>• Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li></ul>
--	--	--	--	--	---

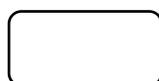
## F. Kerangka Teori



**Gambar 2.1**

### Kerangka Teori

Keterangan:



: Variabel Independen



: Variabel Dependen

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti**

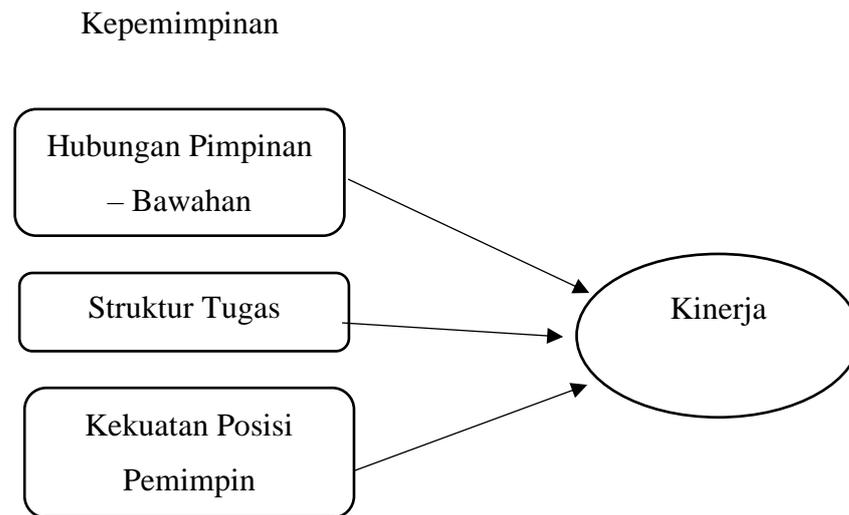
Kinerja adalah perbandingan antara standar kerja yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan kemimpinan. Jika seorang pemimpin berhasil mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan hasil yang baik maka seorang pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Terdapat 3 dimensi situasional yang menentukan efektivitas pemimpin yaitu variabel Hubungan Pemimpin – Anggota, Struktur Tugas, dan Kekuatan Posisi pemimpin:

1. Hubungan Pemimpin – bawahan: Hubungan antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan bawahan merasa nyaman atau tidak nyaman pada organisasi tempatnya bekerja. Apabila pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang baik maka akan timbul rasa kerjasama yang baik yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan kinerja.
2. Struktur Tugas: Kejelasan tugas yang diberikan pada bawahan merupakan hal yang terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena apabila pemimpin memberikan tugas dan arahan secara jelas kepada bawahannya akan mempermudah bawahan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

3. Kekuatan Posisi pemimpin: Kekuatan seorang pemimpin akan mempengaruhi, mendorong, dan memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

## B. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori, maka berikut ini merupakan kerangka konsep yang dibuat dengan variabel sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Kerangka Konsep

Keterangan:

: Variabel Independen     
  : Variabel Dependen

## C. Definisi Operasional dan Kriteria Obyektif

Definisi operasional adalah suatu makna yang melekat pada variabel dengan menetapkan tindakan yang diperlukan dengan tujuan mempermudah pengukuran variabel. Berikut ini merupakan definisi operasional serta kriteria obyektif dari variabel yang diteliti:

## 1. Kepemimpinan

Teori kontigensi Fiedler menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi faktor situasional yang menentukan efektivitas kepemimpinan. Ketiga dimensi tersebut adalah

### a. Hubungan Pemimpin - bawahan

Hubungan pemimpin – bawahan dalam penelitian ini merupakan sikap pemimpin dalam menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya, hubungan yang baik akan terjalin apabila bawahan menghargai, menyukai dan mendukung pemimpin. Variabel ini terbagi atas beberapa indikator yaitu dukungan anggota terhadap pemimpin, kerjasama pemimpin dan anggota, serta loyalitas anggota (Sunarto & Sumartono, 2009).

Adapun cara pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari delapan pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diberi nilai 1-4, yaitu:

Sangat Setuju = 4

Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Sedangkan, kriteria pemberian skor untuk pertanyaan negatif (Untuk No 7) adalah:

Sangat Setuju = 1

Setuju = 2

Tidak Setuju = 3

Sangat Tidak Setuju = 4

Cara Menentukan:

Skor tertinggi (X) = Total Pertanyaan x Skor tertinggi

$$= 8 \times 4$$

$$= 32$$

Persentase skor tertinggi =  $\frac{32}{32} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah (Y) = Total Pertanyaan x Skor terendah

$$= 8 \times 1$$

$$= 8$$

Persentase skor terendah =  $\frac{8}{32} \times 100\% = 25\%$

Interval kelas setiap kategori diperoleh dengan menggunakan rumus  $= \frac{R}{K}$

sedangkan  $R = X - Y$  dimana :

I = Interval kelas

R = Range atau jangkauan

K = Jumlah kategori (baik dan kurang)

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh :

$$R = 100\% - 25\%$$

$$I = \frac{75\%}{2}$$

$$= 75\% \qquad \qquad \qquad = 37,5\%$$

Standar skor yang digunakan = skor tertinggi – interval kelas

$$= 100\% - 38\%$$

$$= 62 \%$$

Kriteria objektif:

Cukup : Apabila skor jawaban responden  $\geq 62\%$

Kurang : Apabila skor jawaban responden  $< 62\%$

#### b. Struktur Tugas

Struktur tugas dalam penelitian ini merupakan sejauh mana sikap seorang pemimpin dalam memberikan tugas-tugas dalam organisasi secara jelas dan dilengkapi dengan petunjuk yang rinci. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator yaitu kejelasan tugas-tugas, prosedur menjalankan tugas, dan pengarahan pemimpin dalam penyelesaian tugas (Sunarto & Sumartono, 2009).

Adapun cara pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari enam pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-4, dimana:

Sangat Setuju = 4

Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Cara Menentukan:

$$\text{Skor tertinggi (X)} = \text{Total Pertanyaan} \times \text{Skor tertinggi}$$

$$= 6 \times 4$$

$$= 24$$

$$\text{Persentase skor tertinggi} = \frac{24}{24} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah (Y)} = \text{Total Pertanyaan} \times \text{Skor terendah}$$

$$= 6 \times 1$$

$$= 6$$

$$\text{Persentase skor terendah} = \frac{6}{24} \times 100\% = 25\%$$

Interval kelas setiap kategori diperoleh dengan menggunakan rumus  $= \frac{R}{K}$

sedangkan  $R = X - Y$  dimana :

I = Interval kelas

R = Range atau jangkauan

K = Jumlah kategori (baik dan kurang)

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh :

$$R = 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

$$I = \frac{75\%}{2}$$

$$= 37,5\%$$

Standar skor yang digunakan = skor tertinggi – interval kelas

$$= 100\% - 38\%$$

$$= 62\%$$

Kriteria objektif:

Cukup : Apabila skor jawaban responden  $\geq 62\%$

Kurang : Apabila skor jawaban responden  $< 62\%$

c. Kekuatan Posisi

Kekuatan posisi pemimpin dalam penelitian ini merupakan sejauh mana pemimpin menggunakan otoritasnya dalam memberikan penghargaan, promosi, serta teguran kepada bawahannya. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator yaitu penilaian pelaksanaan tugas, instruksi/perintah pemimpin, pemberian penghargaan, dan pemberian sanksi/hukuman (Sunarto & Sumartono, 2009).

Adapun cara pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari delapan pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-4, dimana:

Sangat Setuju = 4

Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Cara Menentukan:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi (X)} &= \text{Total Pertanyaan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 8 \times 4 \\ &= 32 \end{aligned}$$

$$\text{Persentase skor tertinggi} = \frac{32}{32} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah (Y)} &= \text{Total Pertanyaan} \times \text{Skor terendah} \\
 &= 8 \times 1 \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

$$\text{Persentase skor terendah} = \frac{8}{32} \times 100\% = 25\%$$

Interval kelas setiap kategori diperoleh dengan menggunakan rumus  $= \frac{R}{K}$

sedangkan  $R = X - Y$  dimana :

I = Interval kelas

R = Range atau jangkauan

K = Jumlah kategori (baik dan kurang)

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh :

$$\begin{aligned}
 R &= 100\% - 25\% & I &= \frac{75\%}{2} \\
 &= 75\% & &= 37,5\%
 \end{aligned}$$

Standar skor yang digunakan = skor tertinggi – interval kelas

$$= 100\% - 38\%$$

$$= 62\%$$

Kriteria objektif:

Cukup : Apabila skor jawaban responden  $\geq 62\%$

Kurang : Apabila skor jawaban responden  $< 62\%$

## 2. Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dari beberapa indikator yaitu kuantitas (jumlah pekerjaan), kualitas pekerjaan, kehadiran, ketepatan waktu, dan kerja sama (Bangun, 2012).

Adapun cara pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari 11 pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-4, dimana:

Sangat Setuju = 4

Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Cara Menentukan:

Skor tertinggi (X) = Total Pertanyaan x Skor tertinggi

$$= 11 \times 4$$

$$= 44$$

Persentase skor tertinggi =  $\frac{44}{44} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah (Y) = Total Pertanyaan x Skor terendah

$$= 11 \times 1$$

$$= 11$$

Persentase skor =  $\frac{11}{44} \times 100\% = 25\%$

terendah

Interval kelas setiap kategori diperoleh dengan menggunakan rumus  $= \frac{R}{K}$

sedangkan  $R = X - Y$  dimana :

I = Interval kelas

R = Range atau jangkauan

K = Jumlah kategori (baik dan kurang)

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh :

$$\begin{aligned} R &= 100\% - 25\% & I &= \frac{75\%}{2} \\ &= 75\% & &= 37,5\% \end{aligned}$$

Standar skor yang digunakan = skor tertinggi – interval kelas

$$= 100\% - 38\%$$

$$= 62 \%$$

Kriteria objektif:

Cukup : Apabila skor jawaban responden  $\geq 62\%$

Kurang : Apabila skor jawaban responden  $< 62\%$

#### **D. Hipotesis Penelitian**

##### **1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )**

- a. Tidak ada hubungan kepemimpinan (hubungan pimpinan bawahan) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.
- b. Tidak ada hubungan kepemimpinan (struktur tugas) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.
- c. Tidak ada hubungan kepemimpinan (kekuatan posisi pemimpin) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.

##### **2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )**

- a. Ada hubungan kepemimpinan (hubungan pimpinan bawahan) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.
- b. Ada hubungan kepemimpinan (struktur tugas) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.
- c. Ada hubungan kepemimpinan (kekuatan posisi pemimpin) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Jaya.