

SKRIPSI
HUBUNGAN KUALITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KASSI-KASSI KOTA MAKASSAR
TAHUN 2023

INAYAH RAHMANIAH
K11116032



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

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KUALITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KASSI-KASSI
KOTA MAKASSAR TAHUN 2023**

Disusun dan diajukan oleh

**INAYAH RAHMANIAH
K11116032**

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 4 Agustus 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Muh. Yusri Abadi, SKM., M.Kes
NIP. 198404262012121002

Prof. Dr. H. Indar, SH., M.PH
NIP. 195311101986011001



Ketua Program Studi,

Dr. Hasnawati Anqam, SKM., M.Sc
NIP. 197604182005012001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat
Tanggal 4 Agustus 2023.

Ketua : Muli. Yusri Abadi, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : Prof. Dr. H. Indar, SH., M.PH (.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes (.....)

2. Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS (.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Inayah Rahmaniah

NIM : K11116032

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No. Hp : 087809209208

Email : inayahr24@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “**Hubungan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023**” benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 4 Agustus 2023



Inayah Rahmaniah

RINGKASAN

**Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**

Inayah Rahmaniah

**“Hubungan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan
Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023”**

(xiv + 116 halaman + 18 tabel + 6 Lampiran)

Kualitas kepemimpinan merupakan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi seseorang dalam memimpin suatu organisasi atau yang lainnya. Sebagai seorang pemimpin ia harus memahami bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar yaitu sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Metode Total Sampling. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan antara integritas ($p=0,015$), antusiasme ($p=0,001$), kehangatan ($p=0,005$), ketenangan ($p=0,002$), tegas dan adil ($p=0,031$) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.

Perlunya pemimpin meningkatkan kualitas integritas, antusiasme, kehangatan, ketenangan, tegas dan adil agar kinerja tenaga kesehatan dapat lebih baik dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Kata Kunci : Kualitas Kepemimpinan, Kinerja, Tenaga Kesehatan

SUMMARY

**Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy**

Inayah Rahmaniah

"The Relationship Of Leadership Quality To Health Worker Performance In Kassi-Kassi Health Center Makassar City 2023"

(xiv + 116 pages + 18 tables + 6 attachments)

Leadership quality is a person's abilities, qualifications and competencies in leading an organization or another. As a leader, he must understand that his existence is needed by others, so he must try to adapt to the demands of the organization by improving and improving his quality.

This study aims to determine the relationship between the quality of leadership and the performance of health workers at the Kassi-Kassi Health Center in Makassar City. This type of research is a quantitative study using a cross sectional design. The population in this study were all health workers at the Kassi-Kassi Health Center in Makassar City, namely 53 people. Sampling was carried out using the Total Sampling Method. Based on the results of the study, it was found that there was a relationship between integrity ($p=0.015$), enthusiasm ($p=0.001$), warmth ($p=0.005$), calm ($p=0.002$), assertiveness and fairness ($p=0.031$) on the performance of health workers at the Kassi-Kassi Health Center in Makassar City.

Leaders need to improve the quality of integrity, enthusiasm, warmth, calm, firmness and fairness so that the performance of health workers can be better in providing health services.

Keywords: Quality of Leadership, Performance, Health Workers

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada Baginda Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam yang merupakan sebaik-baiknya suri tauladan bagi umat manusia. Skripsi ini berjudul "**Hubungan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023**" sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini, bukanlah hanya hasil kerja penulis semata. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis memberikan Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada kedua orang tua, Ayahanda **Kausar** dan Ibunda **Dahlia** atas dukungan kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan baik materi dan doa yang senantiasa mengiringi langkah penulis demi kesehatan dan keselamatan dalam menempuh jenjang pendidikan hingga penyelesaian skripsi, semoga dengan ini dapat membuat kedua orang tua bangga. Tak lupa pula penulis persembahkan kepada Saudara Kandung penulis, **Muh. Taufiqurrahman** dan **Muh. Kaysan Nawfal Ali** yang telah mendukung dan menyemangati selama pengerjaan skripsi.

Penulis juga ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak **Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes** selaku pembimbing I dan Bapak **Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH** selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, serta meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM, M.Kes selaku penguji dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS selaku penguji dari Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan saran, kritik dan arahan untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes selaku ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan beserta seluruh dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasehat, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam mengenyam akademik dunia perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh staf pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas segala arahan, dan bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti pendidikan terkhusus kepada staf jurusan (Pak Salim, Kak Yani, dan Kak Fajrin) Administrasi dan Kebijakan Kesehatan atas segala bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan.
7. Kepala Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan mampu bekerjasama serta senantiasa membantu dalam proses penelitian berakhir.
8. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku (Icha, Pita, Dilla dan El) yang menemani dalam suka dan duka.
9. Teman-teman pengurus HAPSC Periode 2019/2020 dan seluruh keluarga besar HAPSC, terimakasih atas tawa, canda, motivasi, semangat, nasehat dan bantuan serta kerjasamanya selama ini.

10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga kebersamaan kita menjadi kenangan dan pelajaran yang tidak terlupakan.

11. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya maupun bagi dunia pendidikan.

Makassar, 22 Juni 2023

Inayah Rahmaniah

DAFTAR ISI

| | HALAMAN |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | iii |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iv |
| RINGKASAN | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A. Tinjauan Umum Kualitas Kepemimpinan | 11 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 11 |
| 2. Indikator Kepemimpinan..... | 13 |
| 3. Fungsi Dan Sifat Kepemimpinan..... | 15 |
| 4. Kualitas Kepemimpinan..... | 17 |
| B. Tinjauan Umum Kinerja | 20 |
| 1. Pengertian Kinerja | 20 |
| 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 22 |
| 3. Penilaian Kinerja..... | 25 |
| C. Tinjauan Umum Tenaga Kesehatan | 26 |
| 1. Pengertian Tenaga Kesehatan..... | 26 |

| | |
|---|------------|
| 2. Mutu Tenaga Kesehatan..... | 29 |
| 3. Pembinaan Karir Tenaga Kesehatan | 30 |
| D. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas | 31 |
| 1. Pengertian Puskesmas | 31 |
| 2. Kedudukan Dan Fungsi Puskesmas | 32 |
| 3. Upaya Pelayanan Kesehatan Puskesmas | 33 |
| E. Sintesa Penelitian..... | 36 |
| BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN..... | 58 |
| A. Dasar Pemikiran yang Diteliti | 58 |
| B. Kerangka Teori | 63 |
| C. Kerangka Konsep | 64 |
| D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif | 65 |
| E. Hipotesis Penelitian | 79 |
| 1. Hipotesis Alternatif (H_a) | 79 |
| 2. Hipotesis Nol (H_0) | 79 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | 81 |
| A. Jenis Penelitian | 81 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 81 |
| C. Populasi dan Sampel | 83 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 83 |
| E. Pengolahan Data dan Analisis Data | 83 |
| F. Penyajian Data | 85 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN | 86 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 86 |
| B. Hasil Penelitian..... | 88 |
| C. Pembahasan..... | 102 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 110 |
| A. Kesimpulan..... | 110 |
| B. Saran | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 113 |

DAFTAR GAMBAR

| | HALAMAN |
|---------------------------------|---------|
| Gambar 1. Kerangka Teori..... | 63 |
| Gambar 2. Kerangka Konsep | 64 |

DAFTAR TABEL

| | HALAMAN |
|--|---------|
| Tabel 1. Sintesa penelitian..... | 36 |
| Tabel 2. Jumlah Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar . | 87 |
| Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Umur Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 88 |
| Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 89 |
| Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun | 90 |
| Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 90 |
| Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 91 |
| Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Integritas Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 92 |
| Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Antusiasme Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 93 |
| Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Kehangatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 93 |
| Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Ketenangan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023..... | 94 |
| Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Tegas dan Adil Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 95 |
| Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 96 |
| Tabel 14. Hubungan Antara Integritas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 96 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 15. Hubungan Antara Antusiasme Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 98 |
| Tabel 16. Hubungan Antara Kehangatan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 99 |
| Tabel 17. Hubungan Antara Ketenangan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 100 |
| Tabel 18. Hubungan Antara Tegas dan Adil Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2023 | 101 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Analisis Penelitian

Lampiran 3 Master Tabel

Lampiran 4 Persuratan

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu pelayanan fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat adalah puskesmas yang merupakan unit organisasi pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di suatu wilayah tertentu (Sianturi, 2019). Puskesmas adalah sarana kesehatan yang awalnya hanya melaksanakan pengobatan, penyembuhan dan pemulihan. Karena terjadinya perubahan pada orientasi nilai dan perkembangan pemikiran yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan sosial budaya, maka puskesmas dituntut untuk melaksanakan pelayanan peningkatan kesehatan dengan cara preventif sebelum terkena suatu penyakit. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok (Amir, 2018).

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua Negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dalam suatu rumah sakit atau puskesmas sendiri

dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur segala yang akan ingin dicapai (Usman, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut penelitian Silaban (2011) adalah kepemimpinan. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dengan memanfaatkan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain, agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu, seseorang pemimpin harus melakukan upaya perubahan karakter. Hal ini dikarenakan, perubahan karakter merupakan strategi memecahkan permasalahan yang dihadapi. Tanpa perubahan karakter integritas yang kukuh, daya tahan menghadapi kesulitan dan tantangan, visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin (Thoha, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2019) bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan Shamir (1991) yang menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Amir (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Begitu juga hasil penelitian dalam (Sukmayanti, 2018) yang membahas tentang kepemimpinan, hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktifitas pegawai. Kepemimpinan mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi, mendorong dan mengajak bawahan untuk mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu yang diperintahkannya untuk mencapai tujuan. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi dari pimpinan dan hubungan kepatuhan dan ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Kualitas kepemimpinan merupakan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi seseorang dalam memimpin suatu organisasi atau yang lainnya. Sebagai seorang pemimpin ia harus memahami bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya (Rivai, 2009). Seorang pemimpin haruslah memiliki kualitas tertentu agar dapat menjalankan kepemimpinannya dengan efektif. Kualitas yang penting menandai seorang pemimpin dan membantu mempengaruhi proses kepemimpinannya adalah integritas, antusiasme, kehangatan, ketenangan, tegas dan adil.

Integritas adalah suatu bentuk kualitas yang meliputi kejujuran, kredibilitas dan ketulusan. Dalam konteks kepemimpinan, integritas terwujud dalam cara seorang pemimpin berbicara, mengarahkan dan bereaksi terhadap pengikutnya dan lingkungannya. Ada banyak sekali pengertian kepemimpinan, termasuk nilai

kepemimpinan yang khas dan berlaku untuk Indonesia sebagaimana diajarkan oleh Ki Hajar Dewantara dengan tiga prinsip kepemimpinan “*ing ngarsa-ing madya dan tut wuri handayani-nya*” yang muncul jauh sebelum Blanchard dan Hersey dengan *Situasional Leadership-nya*. (Fauziah, 2016; Hersey, 1960)

Olehnya itu seseorang yang memiliki kepemimpinan yang mampu menerapkan arti dan makna integritas dapat diartikan bahwa dia meyakini benar, jika hanya orang yang kuatlah yang mampu bertahan. Dengan pemikiran di atas, maka *integritas* menjadi kunci kepemimpinan “bagaimana dia membuat keputusan yang benar pada waktu yang tepat”, dalam bersikap dan berperilaku. Karena di situlah terletak pondasi dalam membangun kepercayaan dan hubungan antara individu dalam organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, di mana kita memperlihatkan legalitas dan prosedur yang harus ditempuh, namun yang lebih penting integritas seseorang dapat menuntunnya untuk memilah mana yang jujur dan mana yang tidak jujur, dan juga dia tidak akan mudah dikacaukan akan hal-hal yang bersifat formal namun dapat menyesatkan. (Wahyudin, 2016)

Antusiasme adalah sifat efektif yang harus dimiliki seorang pemimpin, karena bawahan atau anggota akan menilai kegigihan pemimpin dari sifat antusiasme ini (Halim, 2013). Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal. (Kholilah, 2019)

Bersikap hangat kepada bawahan atau anggota akan meningkatkan cara

pandang bawahan atau anggota kepada pemimpin mereka, atau mungkin bisa meningkatkan citra pemimpin menjadi karisma. (Halim, 2013)

Ketenangan pada pemimpin sangat penting karena dibutuhkan dalam mengambil keputusan pada situasi sesulit apa pun. Pengambilan keputusan harus melalui pertimbangan yang matang, supaya pengambilan keputusan itu dapat diterima oleh banyak orang. Karena setiap individu atau organisasi tidak akan terlepas dari masalah. Masalah pada dasarnya adalah penyimpangan atau ketidaksesuaian dari apa yang semestinya terjadi atau tercapai. Kesalahan dalam melakukan identifikasi masalah akan menyebabkan kesalahan dalam penyelesaiannya. (Falah, 2017)

Tegas adalah salah satu kunci utama dalam menjalankan kepemimpinan yang efektif. Keinginan yang gigih untuk mencapai tujuan yang diinginkan akan menjadi suatu teladan bagi bawahan atau anggotanya. Perlu diingat bahwa tegas bukan berarti sifat agresif dan pasif. (Halim, 2013)

Sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah adil. Adil sebagai pemimpin tidak harus dipahami hanya dalam soal memutus sebuah perkara. Namun adil yang diminta kepada pemimpin adalah juga mencakup aspek kesanggupan untuk selalu menjaga amanah (jujur), tidak khianat, mampu melindungi yang dipimpin (tidak otoriter) dan perilakunya bisa menjadi contoh (memberi inspirasi). Termasuk adil, jika seorang pemimpin mengakui dirinya tidak bisa memimpin lagi dan memberi kesempatan kepada yang ahli untuk menggantikannya. (Suryadi, 2010)

Menurut data pencapaian indikator kesehatan berdasarkan badan pusat statistik periode 2016, 2017, dan 2019 terjadi penurunan signifikan dari tahun ke tahun pada persentase rata-rata balita yang pernah mendapat imunisasi BCG (*Bacillus Calmette-Guerin*) yaitu tahun 2016 sebesar 90,00%, kemudian menurun pada tahun 2017 menjadi 89,11% dan menurun lagi pada tahun 2019 sebesar 88,78%. Sementara balita yang pernah mendapat imunisasi Campak juga terjadi penurunan signifikan dari tahun 2016 sebesar 72,75%, kemudian menurun pada tahun 2017 menjadi 70,67% dan menurun lagi pada tahun 2019 sebesar 67,32%. Hal yang sama juga terjadi pada balita yang pernah mendapat imunisasi DPT (Difteri, Pertusis, dan Tetanus) yaitu tahun 2016 sebesar 84,80%, kemudian menurun pada tahun 2017 menjadi 83,77%, kemudian menurun lagi pada tahun 2019 menjadi 83,33% (BPS, 2019).

Dari sekian banyak Puskesmas yang ada di setiap Kabupaten atau Kota masih sering ditemui sebagian tenaga kesehatan memiliki perilaku ketidakdisiplinan, lamban dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam bekerja. Inilah yang banyak menyebabkan pelayanan di Puskesmas menjadi kurang baik, hal ini juga ditemui pada pegawai Puskesmas Kassi-Kassi. Diketahui bahwa sebagian pegawai saat bekerja ada yang bersikap kurang disiplin, seperti pulang sebelum saatnya pulang karena pekerjaan dianggap sudah selesai dan lamban membuat laporan kerja. Pegawai yang malas dan tidak disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, prestasi kerja menurun dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya,

memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu, pegawai juga memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang (Andelina, 2018).

Berdasarkan pengukuran kinerja Puskesmas Kassi-Kassi pada tahun 2017 dan 2018 menunjukkan hasil yang sama yaitu dari tujuh komponen kegiatan kinerja Puskesmas Kassi-Kassi yang diukur berdasarkan kinerja Puskesmas Kassi Kassi tahun 2017, tiga indikator tidak tercapai (<97%). Empat indikator tercapai (=100%) dan tidak ada indikator melebihi target (>100%). Sementara hasil pengukuran kinerja Puskesmas Kassi-Kassi tahun 2018 menunjukkan bahwa dari tujuh komponen kegiatan kinerja Puskesmas Kassi-Kassi, satu indikator yang tidak tercapai (<97%), lima indikator tercapai (=100%), dan satu indikator melebihi target (>100%) (Puskesmas Kassi-Kassi, 2017, 2018).

Berdasarkan profil pencapaian hasil kegiatan Puskesmas Kassi-Kassi tahun 2018, terdapat analisis masalah yang ditemukan yaitu rendahnya imunisasi TT pada ibu hamil dan rendahnya cakupan penderita TB. Selain itu pengukuran kinerja pegawai kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi dengan melihat absensi pegawai. Berdasarkan data kehadiran pegawai kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi selama bulan Agustus 2019 menunjukkan dari total keseluruhan pegawai kesehatan terdapat 11 orang yang izin dengan rata-rata lebih dari 2 kali, dan 15 orang yang sakit dengan rata-rata lebih dari 5 kali, 1 orang diantaranya sakit selama 26 hari, 4 orang yang cuti rata-rata lebih dari 9 kali, dan 29 orang dengan kehadiran <100%.

Sementara untuk absensi selama bulan September 2019 menunjukkan 9 orang yang izin rata-rata lebih dari 2 kali, 14 orang yang sakit dengan rata-rata lebih dari 2 kali, 1 orang diantaranya sakit selama 25 hari, 4 orang yang cuti rata-rata lebih dari 7 kali, dan 22 orang dengan kehadiran <100%. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Kassi-Kassi masih perlu ditingkatkan lagi.

Bila melihat dari permasalahan-permasalahan di Puskesmas Kassi-Kassi Makassar, hal tersebut tidak lepas dari masalah kepemimpinan yang ada di Puskesmas Kassi-Kassi Makassar, sebab kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Masalah-masalah di atas tidak akan terjadi bila pemimpin di Puskesmas Kassi-Kassi Makassar bertindak tegas terhadap pegawainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, mendasari penulis tertarik untuk mengetahui hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Makassar.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah integritas berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar?
2. Apakah antusiasme berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar?
3. Apakah kehangatan berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas

Kassi-Kassi Kota Makassar?

4. Apakah ketenangan berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar?
5. Apakah tegas dan adil berhubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan integritas terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan antusiasme terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan kehangatan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan ketenangan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan tegas dan adil terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar yang diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar dalam rangka peningkatan kualitas puskesmas dan pelayanan kesehatan terutama pada kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan sehingga kepuasan pasien dapat terpenuhi secara optimal.

3. Manfaat Praktis

Menambah wawasan dan pengalaman. Selain itu penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

4. Manfaat Untuk Penulis

Hasil penelitian ini merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti pendidikan serta memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kualitas Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Zendrato, 2019).

Menurut Rowitz dalam (Palutturi, 2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kreativitas dalam tindakan atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru (*creativity in action*). Sedangkan menurut Rivai (2004) dalam (Ardiyanti, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Katz dan Kahn (dalam Watkin, 1992) berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Pengertian kepemimpinan sebagai atribut atau kelengkapan suatu kedudukan, diantaranya dikemukakan oleh Janda (dalam Yukl, 1989) sebagai berikut:

“Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as a group member”. (Kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok, pen.) (Wibowo, 2011).

Menurut Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bersikap luwes, sadar mengenai diri, kelompok dan situasi, memberi tahu bawahan tentang persoalan

dan bagaimana pemimpin pandai dan bijak menggunakan wewangannya, mahir menggunakan pengawasan umum dimana bawahan tersebut dan mau mengerjakan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan, selalu ingat masalah mendesak, mudah jika ingin ditemui bawahan yang ingin membicarakan masalah dan pemimpin menunjukkan minat dalam setiap gagasannya, menerpati janji, menangani keluhan dan selalu memberikan solusi yang baik terhadap bawahannya serta meningkatkan keamanan dan menghindari kesalahan seminimal mungkin (Rivai, 2004).

2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (Zendrato, 2019), secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala

bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutanpanutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

3. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015) ada lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

a. Fungsi Penentu Arah

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk

mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya yang harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sasaran dan parasaan yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

b. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengarahkan pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

c. Fungsi Sebagai Komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d. Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi seperti adanya perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, obyektif, dan netral merupakan salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin.

e. Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya dan tenaga, serta

diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan yang berkotak-kotak.

4. Kualitas Kepemimpinan

Kualitas Kepemimpinan merupakan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi seseorang dalam memimpin suatu organisasi atau yang lainnya. Sebagai seorang pemimpin harus memahami bahwa eksistensi diri sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga harus berusaha menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri (Rivai, 2004).

Kualitas kepemimpinan sektor kesehatan sangat menentukan keberhasilan program kesehatan. Semua lembaga kesehatan harus memiliki kualitas kepemimpinan yang handal. Pemimpin tidak hanya menduduki jabatan formal tetapi juga harus memiliki kemampuan dan kualitas menyatukan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi (Wirawan, 2004).

Menurut Adair (1994) dalam (Hardianti, 2014) mengemukakan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok. Kepemimpinan yang berkualitas dihasilkan oleh pemimpin yang berkualitas pula. Berikut sejumlah kualitas yang menjadi ciri spesifik pemimpin yang baik:

a. Integritas

Integritas didefinisikan sebagai kualitas yang membuat anggota kelompok mempercayai pemimpin mereka. Kepercayaan adalah hal terpenting dalam semua bentuk hubungan pribadi. Integritas secara harfiah berarti totalitas pribadi yang memberikan pengertian tentang kesetiaan atau komitmen terhadap nilai-nilai, norma, dan standar-standar perilaku dalam kaitannya dengan organisasi dan lingkungan. Integritas pada dasarnya berkaitan erat dengan masalah kebenaran itu akan membuat integritas dirinya menjadi kuat.

b. Antusiasme

Antusiasme merupakan ciri kualitas pemimpin yang sukses. Mimik, gerak anggota tubuh, dan cara berjalan seseorang yang memiliki antusiasme tinggi menunjukkan jiwa seorang pemimpin. Antusiasme ini memberikan inspirasi dan dorongan kepada seluruh anggota kelompok untuk memiliki semangat tinggi guna mencapai target dan tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki semangat berkobar-kobar kemungkinan besar dapat menciptakan tim pemenang.

c. Kehangatan

Kehangatan dalam arti kelenturan dalam membina hubungan pribadi dengan setiap anggota kelompok menjadi kekuatan seorang pemimpin. Walaupun ada kesamaan visi dan tujuan, pada hakikatnya setiap anggota merupakan pribadi yang unik dan berbeda satu sama lain. Kemampuan

pemimpin untuk berintegrasi dengan pribadi yang berbeda inilah yang membedakan setiap orang dalam proses kepemimpinan. Perilaku hangat akan mudah menular ke setiap anggota kelompok yang akhirnya merupakan budaya kerja spesifik kelompok kerja.

d. Ketenangan

Karakteristik utama pemimpin adalah ketenangan dalam mengambil keputusan pada situasi sesulit apa pun. Seorang pemimpin harus memiliki pertimbangan rasional dan arif dalam menghasilkan keputusan yang benar sesuai kebutuhan kelompok. Pemimpin yang baik tidak mengambil keputusan secara terburu-buru. Seringkali pada masalah yang krusial, pemimpin memerlukan waktu tertentu untuk merenungkan seluruh aspek permasalahan yang sedang dihadapi, kemudian mengambil keputusan terbaik untuk menyelesaikan masalah. Lamanya waktu yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk mengambil keputusan tergantung pada kompleksitas dan kepentingan masalah serta waktu yang tersedia untuk masalah yang sedang dihadapi.

e. Tegas dan Adil

Kombinasi ketegasan dan keadilan merupakan ciri kualitas pemimpin yang dituntut agar dapat membina kelompok kerja sesuai dengan yang diharapkan. Sering kita mendengar keluhan anggota karena pemimpin bersikap lembek terhadap anggota kelompok sehingga berdampak buruk terhadap kinerja tim. Keberanian pemimpin bersikap tegas dan adil serta

berpihak kepada kepentingan bersama atau kelompok merupakan kunci sukses pertumbuhan dan pengembangan tim kerja.

B. Tinjauan Umum Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Rahim, 2016).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam (Ahmad, 2020) mengatakan bahwa “pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Pendapat Suharto dan Cahyono (2005), kinerja merupakan tindakan-tindakan atas pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Adapun menurut As’ad (1989) mengutip dua pendapat, pertama dari Maiier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagian kesuksesan seorang melaksanakan pekerjaan. Kedua, dari pendapat Lawer dan Porter, menyatakan bahwa kinerja adalah “*Successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Hasibuan (2004) dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003) mengemukakan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Andiyanto, 2011).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kontesa, 2014).

Kinerja yang buruk sebagai akibat dari sedikitnya staf atau staf tidak memberikan layanan berdasarkan standar dapat berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat dan pasien. Untuk memastikan kinerja yang unggul, maka diperlukan suatu sistem monitoring dan evaluasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja rendah, maka produktivitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan akan menurun. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Rahim, 2016).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006) dalam (Andiyanto, 2011), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d. Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g. Daya Tahan/Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

h. Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i. **Disiplin Kerja**

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

3. Penilaian Kinerja

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan, ukuran, dan penampilan. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja, tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kinerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang telah diharapkan. Aspek dari ketiga definisi kinerja adalah penilaian (Ilyas, 1999).

Penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian/evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang belum melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat diperlukan untuk memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari (Ahmad, 2020).

Penilaian kinerja secara reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999). Berikut adalah aspek-aspek penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Bangun, 2012):

a. Kuantitas Pekerjaan

Aspek ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Persyaratan tersebut biasanya meliputi pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis

pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, serta mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari dalam lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Bekerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

C. Tinjauan Umum Tenaga Kesehatan

1. Pengertian Tenaga Kesehatan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui

pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang memiliki bidang pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Dalam sistem kesehatan nasional (SKN), tenaga kesehatan merupakan pokok dari substansi sumber daya manusia kesehatan, yaitu tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pendayagunaan kesehatan secara terpadu dan saling mendukung, guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Unsur utama dari substansi ini adalah perencanaan, pendidikan dan pelatihan, dan pendayagunaan tenaga kesehatan.

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kesehatan ialah upaya penetapan jenis, jumlah, dan kualifikasi tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan. Perencanaan tenaga kesehatan diatur melalui PP No. 32 tahun 1996 tentang tenaga kesehatan. Dalam peraturan pemerintah ini dinyatakan antara lain bahwa pengadaan dan penetapan tenaga kesehatan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang merata bagi masyarakat. Perencanaan nasional tenaga kesehatan disusun dengan memperhatikan jenis pelayanan yang dibutuhkan, sarana kesehatan serta jenis dan jumlah yang sesuai. Perencanaan nasional tenaga kesehatan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan (RI 2011).

Tenaga kesehatan merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas yang berperan dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pasien. Misalnya dokter, perawat, bidang radiografi, fisioterapis, anlis, apoteker, ahli gizi dan lainnya. Seperti halnya karyawan atau buruh bagi sebuah perusahaan yang merupakan roda utama penggerak produksi dalam menghasilkan keuntungan yang besar. Tanpa mereka proses produksi tidak akan berjalan meski telah dilengkapi dengan mesin-mesin canggih. Karyawan atau buruh yang tidak profesional dalam kualitas dan kuantitas juga akan menyebabkan produksi menjadi tidak optimal. Begitu besar peranan karyawan atau buruh bagi perusahaan sehingga layak bagi mereka untuk mendapatkan apresiasi penuh atas peran dan kinerja mereka.

Begitu juga dengan peran tenaga kesehatan bagi sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas. Apa yang terjadi jika dalam sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas menjadi ketidak seimbangan antar tenaga kesehatan dengan pasien, baik dari segi kualitas dan kuantitas banyak hal buruk yang bias terjadi. Dari segi kualitas misalnya lamanya proses penanganan, pengobatan dan penyembuhan terhadap penyembuhan penyakit pasien. Dari segi kuantitas yang tidak seimbang antara jumlah tenaga kesehatan dan banyaknya pasien akan menyebabkan beban kerja yang sangat tinggi yang melebihi batas kemampuan tenaga kesehatan sebagai seorang manusia.

Berdasarkan UU No. 23 tahun 1993, tentang kesehatan dan peraturan pemerintah No. 32 Tahun 1996, tentang tenaga kesehatan, secara tegas telah

diatur profesi kesehatan masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitasi) yang diselenggarakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan (Pasal 10 UU 23/1992).

2. Mutu Tenaga Kesehatan

Secara umum kebijakan tentang tenaga kesehatan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas suatu mutu, antara lain dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 32 Tahun 1996 tentang tenaga kesehatan. Dalam PP ini antara lain dinyatakan :

- a. Tenaga kesehatan wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang kesehatan yang dinyatakan dengan ijazah dari lembaga pendidikan (Pasal 3).
- b. Setiap tenaga kesehatan dalam melakukan tugasnya berkewajiban untuk mematuhi standar profesi tenaga kesehatan (Pasal 21) Dalam sistem kesehatan nasional (SKN) Tahun 2004, khususnya dalam subsistem sumberdaya manusia kesehatan, antara lain dinyatakan bahwa: “pembinaan dan pengawasan praktek profesi dilakukan melalui sertifikasi, registrasi, uji kompetensi, dan pemberian lisensi”. Institusi atau lembaga yang melaksanakan kegiatan tersebut adalah sebagai berikut: 1) Sertifikasi dilakukan oleh Institusi pendidikan; 2) Registrasi dilakukan oleh komite registrasi tenaga kesehatan; 3) Uji kompetensi

dilakukan oleh masing-masing organisasi profesi; dan 4) Pemberian lisensi dilakukan oleh pemerintah. Pada umumnya peserta didik dari hasil pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan kesehatan masih terbatas. Sering kali kemandirian, akuntabilitas dan daya saing tenaga tersebut masih lemah. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas institusi pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu tantangan yang penting untuk dapat menjamin tersedianya tenaga kesehatan bermutu yang diperlukan. Hal ini tersebut diatur melalui Departemen Kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 850/Menkes/SK/V/2000 Tentang Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2000-2010.

3. Pembinaan Karir Tenaga Kesehatan

Pembinaan karir tenaga kesehatan antara lain dapat berupa peningkatan kemampuan teknis dan kemampuan manajerial, adanya peluang untuk menduduki jabatan tertentu, adanya peluang untuk *tour of duty* dan *tour of area*, serta pemberian insentif yang tepat. Peningkatan kemampuan teknis selain dapat diperoleh melalui pendidikan formal, dan berbagai pelatihan baik pelatihan teknis fungsional yang diikuti antara lain mengenai pelatihan keperawatan, imunisasi, penyakit menular, kesehatan produksi, KIA, sanitasi, dan gizi.

Sedangkan pelatihan manajemen antara lain meliputi pelatihan manajemen puskesmas, puskesmas pembantu (pustu), pengadaan barang dan

jasa, dan manajemen mutu. Dilihat dari frekuensi pelatihan dapat diasumsikan bahwa kegiatan pembinaan karir melalui pelatihan relatif memadai. Begitu pula halnya dengan jenis pelatihan yang dilakukan sudah menunjang tugas pelayanan kesehatan yang menjadi tugas pokok puskesmas. (Andelina, 2018)

D. Tinjauan Umum Puskesmas

1. Pengertian Puskesmas

Puskesmas adalah merupakan pusat pengembangan, pembinaan, dan pelayanan sekaligus merupakan pos pelayanan terdepan dalam pelayanan pembangunan kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada masyarakat yang bertempat tinggal dalam wilayah tertentu (Depkes RI, 2001). Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya Kecamatan Sehat. Selain melaksanakan tugas tersebut, Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan

Masyarakat (UKM) tingkat pertama dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama serta sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan.

Upaya kesehatan masyarakat adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Upaya kesehatan perseorangan adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit, dan memulihkan kesehatan perseorangan (Profil Kesehatan RI, 2017).

2. Kedudukan dan Fungsi Puskesmas

a. Kedudukan

- 1) Kedudukan dalam bidang administrasi, puskesmas merupakan perangkat pemerintah daerah kota/kota dan tanggung jawab langsung baik secara teknis medis maupun secara administratif kepada dinas kesehatan kota/kota.
- 2) Dalam hirarki pelayanan kesehatan, sesuai SKN (Sistem Kesehatan Nasional) maka puskesmas berkedudukan pada tingkat fasilitas kesehatan pertama.

b. Fungsi

- 1) Sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

- 2) Membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat.
- 3) Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut Puskesmas melakukan kegiatan:

1. Perencanaan program kesehatan di wilayahnya.
2. Pergerakan pelaksanaan kegiatan.
3. Pengawasan, pengendalian dan penilaian kegiatan (Depkes RI, 2001).

3. Upaya Pelayanan Kesehatan Puskesmas

Di dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) disebutkan bahwa upaya pelayanan kesehatan dilaksanakan dan dikembangkan berdasarkan suatu bentuk atau pola upaya pelayanan kesehatan puskesmas, peran serta masyarakat dan rujukan upaya kesehatan. Pelayanan kesehatan melalui puskesmas di Kecamatan merupakan upaya menyeluruh dan terpadu, yang paling dekat dengan masyarakat, pengembangan pemulihan. Pembinaan, pengembangan dengan pelayanan Puskesmas diselenggarakan melalui 18 kegiatan Kelompok.

Adapun program kesehatan dasar adalah minimal yang harus dilaksanakan setiap puskesmas yang berkemas dalam *Basics Six* yaitu :

- a. Promosi Kesehatan (Promkes)
- b. Kesehatan Lingkungan (Kesling)
- c. Kesehatan ibu dan Anak (KIA) termasuk (KB)
- d. Perbaikan Gizi
- e. Pemberantasan Penyakit Menular (P2M)
- f. Pengobatan

1. Stratifikasi Puskesmas

Stratifikasi Puskesmas adalah upaya untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja puskesmas, dalam rangka perkembangan fungsi puskesmas, sehingga pembinaan dalam rangka fungsi puskesmas dapat dilaksanakan lebih terarah. Hal ini diharapkan dapat menimbulkan gairah kerja, rasa tanggung jawab dan kreatifitas kerja yang dinamis melalui perkembangan falsafah mawas diri.

Ruang lingkup stratifikasi Puskesmas dikelompokkan dalam 4 aspek, yaitu:

- 1) Hasil kegiatan puskesmas dalam bentuk cakupan masing-masing kegiatan.
- 2) Hasil dan cara pelaksanaan manajemen kesehatan.
- 3) Sumber daya yang tersedia di Puskesmas.
- 4) Keadaan lingkungan yang mempengaruhi pencapaian hasil kegiatan Puskesmas.

Dalam jangka panjang pola pembinaan melalui stratifikasi Puskesmas akan terus ditingkatkan ruang lingkupnya sehingga meliputi seluruh kegiatan yang menjadi tanggung jawab Puskesmas dalam wilayah kerjanya, termasuk kegiatan adalah dalam rangka pembinaan usaha kesehatan swasta (Trihono, 2002).

E. Sintesa Penelitian

Sintesa Penelitian

| No. | Penulis (Tahun) | Judul | Tujuan | Metode/Variabel | Hasil | Rekomendasi |
|-----|-----------------------|---|---|---|---|-------------|
| 1. | Tatan Sutanjar (2019) | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. | Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Metode eksplanasi yaitu metode yang menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya, dimana menggunakan sampel dan hipotesis serta untuk menguji hipotesisnya menggunakan statistik inferensia. Sedangkan metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah | <ol style="list-style-type: none"> Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Disiplin pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan | - |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------------|--|---|---|--|---|
| | | | | yang memandang suatu realita itu dapat diklasifikasikan, kongkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. | dan disiplin pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi PP Kota Banjar artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, namun sebaliknya jika motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar. | |
| 2. | Rema Santy Sianturi (2019) | Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah | Tujuan penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah. | Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan pendekatan <i>cros sectional</i> yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah. | 1. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan <i>uji chi-square test</i> dapat diketahui dari hasil uji statistik diperoleh nilai <i>p-value</i> (0.887 >0.05), H_0 diterima dan H_a ditolak. Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan diseluruh organisasi antara lain ; <i>Individual Incentives</i> merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan <i>Companywide incentives</i> merupakan insentif yang | - |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi.</p> <p>2. Hasil analisis bivariat diatas menggunakan <i>uji chi-square</i> diperoleh nilai <i>p value</i> ($0,008 < 0,05$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Fasilitas kerja merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa fasilitas kerja, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya. Jumlah kualitas dan kuantitas harus mendapat prioritas perhatian dari pemimpin. Upaya untuk menjaga mutu merupakan strategi pimpinan untuk menjaga (<i>preventif action</i>).</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan <i>uji chi-square test</i> dapat diketahui dari hasil uji statistik diperoleh nilai <i>p value</i> ($0.878 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya pembinaan kerja dan pengarahan kepada pegawai sehingga pegawai mau bekerja dan lebih terampil</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|----|--------------|--|---|---|---|---|
| | | | | | dalam melakukan pekerjaanya yang pada akhirnya kinerja dapat tercapai dengan baik. | |
| 3. | Usman (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat | Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan. | Desain penelitian menggunakan metode Survei Analitik yaitu meneliti bagaimana dan mengapa fenomena terjadi yang kemudian menganalisa hubungan antara fenomena tersebut sehingga dapat diketahui sejauh mana faktor resiko berpengaruh terhadap suatu kejadian. Penelitian ini menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> yaitu mempelajari hubungan antara faktor resiko dengan kejadian menggunakan metode observasi atau pengumpulan | Variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai <i>sig-p</i> 0,016 < 0,05 artinya gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur tahun 2018. Selanjutnya dari hasil nilai <i>Odds Ratio</i> (OR) variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai OR 9,839 maka gaya kepemimpinan transaksional yang baik, memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan sebanyak 9,839 kali lipat di bandingkan gaya kepemimpinan transaksional yang kurang. | - |

| | | | | | | |
|----|------------------------------|---|---|---|--|---|
| | | | | data dalam waktu yang bersamaan | | |
| 4. | Dody Setyawan (2014) | Kualitas Kepemimpinan, Etos Moralitas Pribadi, Kompetensi, Dan Pelayanan Publik | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan, etos moral pribadi, dan kompetensi pada kinerja pelayanan publik anggota DPRD Jawa Timur. | Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner yaitu dengan menggunakan pertanyaan gabungan tertutup yang disusun dalam bentuk pernyataan yang <i>favorable</i> (positif) secara berjenjang menurun ke pernyataan yang kurang bahkan tidak <i>favorable</i> (negatif). | <ol style="list-style-type: none"> 35% responden beranggapan bahwa anggota legislatif di daerahnya memiliki etos dan moralitas pribadi dengan kategori baik, dan 30% responden menjawab bahwa anggota legislatif termasuk dalam kategori cukup dalam kejujurannya. 39% responden menjawab bahwa kemampuan dan kompetensi anggota legislative daerah termasuk dalam kategori baik. Sedangkan 33% responden yang menjawab bahwa kemampuan dan kompetensi anggota legislatif termasuk cukup. Berdasarkan hasil penelitian yang tersaji pada tabel 4 ternyata 47% responden menjawab bahwa pelayanan publik (prima) oleh anggota legislatif daerahnya termasuk ke dalam kategori baik, dan 29% responden yang lain menjawab termasuk ke dalam kategori cukup. | - |
| 5. | I Gusti Gede Djestawa | Pengaruh Pengembangan | Tujuan dari penelitian adalah membuktikan pengaruh | Penelitian ini menggunakan metode survei | <ol style="list-style-type: none"> Berdasarkan hasil akhir pemodelan, prediksi kepuasan kerja yang merupakan fungsi dari | - |

| | | | | | | |
|--|-----------|---|---|--|---|--|
| | na (2012) | Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas Puskesmas | pengembangan organisasi, kepemimpinan, serta pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Kota Denpasar | deskriptif dan <i>explanatory</i> dengan tipe investigasi <i>causalitas</i> . Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang meliputi semua pegawai yang bertugas di Puskesmas Kota Denpasar. <i>Time horizon</i> adalah <i>cross sectional</i> dengan informasi populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empiris untuk mengetahui pendapat populasi terhadap objek yang sedang diteliti. | faktor pengembangan organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan karir dinyatakan dalam model persamaan multivariate. 2. Berdasarkan hasil akhir pemodelan, prediksi kinerja pegawai yang merupakan fungsi faktor kepuasan kerja, pengembangan organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan karir dapat dinyatakan dalam model persamaan multivariate. 3. Model pengembangan organisasi diprediksi berdasarkan 3 variabel komposit yaitu komunikasi, partisipasi, dan penghargaan. Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural lengkap, prediksi pengembangan organisasi dapat dinyatakan dalam 3 persamaan regresi (Persamaan 3, Persamaan 4, Persamaan 5). 4. Model kepemimpinan diprediksi berdasarkan 3 variabel komposit yaitu perilaku pimpinan, kemampuan manajerial, dan pemberian motivasi. Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural lengkap, prediksi kepemimpinan dapat dinyatakan | |
|--|-----------|---|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>dalam 3 persamaan regresi (Persamaan 6, Persamaan 7, Persamaan 8).</p> <p>5. Model pengembangan karir diprediksi berdasarkan 3 variabel komposit yaitu kesempatan berprestasi, jenjangkarir, dan prediksi karir. Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural lengkap, prediksi pengembangan karir dapat dinyatakan dalam 3 persamaan regresi (Persamaan 9, Persamaan 10, Persamaan 11).</p> <p>6. Model kepuasan kerja diprediksi berdasarkan 3 variabel komposit yaitu hubungan kerja, tantangan kerja, dan mutasi promosi. Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural lengkap, prediksi kepuasan kerja dapat dinyatakan dalam 3 persamaan regresi (Persamaan 12, Persamaan 13, Persamaan 14).</p> <p>7. Model kinerja pegawai diprediksi berdasarkan 3 variabel komposit yaitu cakupan pelayanan, mutu pelayanan, dan manajemen pelayanan. Berdasarkan hasil analisis model persamaan</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|----|--------------------|--|--|--|---|---|
| | | | | | struktural lengkap, prediksi kinerja pegawai dapat dinyatakan dalam 3 persamaan regresi (Persamaan 15, Persamaan 16, Persamaan 17). | |
| 6. | Amir (2018) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga Magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru | Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga Magang Di Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru | Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel yang diteliti, meliputi kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan dan kinerja tenaga magang. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas pemimpin maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat. 2. Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang | - |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas pemimpin maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat.</p> <p>3. Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas pemimpin maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat.</p> <p>4. Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga magang, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga magang diperoleh 3,738 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|------------------------|---|--|--|--|---|
| | | | | | dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tegas kepemimpinan maka kinerja tenaga magang akan semakin meningkat. | |
| 7. | Feldy Talapessy (2017) | Analisis Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Pejabat Struktural Serta Kinerja Pegawai Di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Kota Ambon | Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu lebih dalam lagi tentang Analisis Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Pejabat Struktural Serta Kinerja Pegawai Di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon. | Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan desain deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah pejabat struktural yang ada dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu dengan jumlah 5 orang yaitu Kepala Puskesmas, Kasubag. Tata Usaha, Penanggung Jawab UKM, Penanggung Jawab UKP, dan Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan | 1. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pejabat struktural yang ada di dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon sudah cukup baik, dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan serta memecahkan masalah-masalah yang terjadi. Dan kepemimpinan ini juga menggunakan gaya kepemimpinan birokratis dalam memberikan sanksi kepada pegawai apabila melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun tidak semua pimpinan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik berdasarkan penilaian pegawai. 2. Motivasi dari pejabat struktural dalam bekerja sudah baik. Namun dalam hal memotivasi bawahan yang diberikan oleh para pejabat struktural kepada staf bawahannya masih rendah berdasarkan | - |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------|--|--|--|---|---|
| | | | | Jejaring Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Dan 2 orang pegawai biasa di Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon. Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan total sampling, dengan variable penelitian : Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja pegawai. | <p>penilaian pegawai</p> <p>3. Beban Kerja diterima dan dikerjakan oleh pejabat struktural yang ada di dalam Struktur Organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon serta staf bawahannya didapatkan bahwa beban kerja yang dikerjakan sangat banyak. Sehingga hasil kerja yang dihasilkan pun belum maksimal.</p> <p>4. Kinerja pegawai yang ada dalam struktur organisasi Puskesmas Christina Martha Tiahahu Ambon belum dikatakan optimal.</p> | |
| 8. | Waode Inayan Rahim (2016) | Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau Tahun 2016 | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan Direktur rumah sakit dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau tahun 2016. | Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian menggunakan deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional study</i> yaitu variabel dependen dan independen diamati | <p>1. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratik dan kinerja dalam rumah sakit tetapi kinerjanya kurang baik sehingga mempengaruhi prestasi Kinerja pegawai.</p> <p>2. Hubungan gaya kepemimpinan demokratis pada kinerja rumah sakit sangat berhubungan erat dimana pada tabel 11 ada 36 kinerja yang berada pada kategori baik berarti gaya kepemimpinan sangat cocok diterapkan di rumah sakit umum daerah kota baubau</p> | - |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------|--|--|
| | | | | <p>pada periode yang sama</p> | <p>adalah gaya kepemimpinan demokratis selain meningkatkan kenyamanan terhadap kinerja juga dapat meningkatkan produktifitas rumah sakit sehingga bisa mencapai visi dan misi yang telah di buat.</p> <p>3. Berdasarkan observasi di rumah sakit bahwa gaya kepemimpinan <i>laizzes-faires</i> bukanlah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau karena gaya kepemimpinan <i>laizzes-faires</i> yaitu semua keputusan di buat oleh bawahan sedangkan di Rumah Sakit Umum daerah Kota Baubau semua keputusan yang di lakukan di rumah sakit pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam menyelesaikan menyelesaikan masalah atau pengambilan keputusan. Penerapan gaya kepemimpinan <i>Laizzes-faires</i> ini dapat mendatangkan keuntungan antara lain anggota atau bawahan akan mengembangkan kemampuan dirinya. Akan tetapi kepemimpinan jenis ini dapat membawa kerugian organisasi antara lain berupa</p> | |
|--|--|--|--|-------------------------------|--|--|

| | | | | | | |
|----|------------------------------------|---|---|--|---|---|
| | | | | | kekacauan karena antara tiap pejabat bekerja menurut selera masing-masing | |
| 9. | Wa Ode Zusnita Muizu (2019) | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. | penelitian ini menggunakan <i>explanatory survey</i> dan <i>descriptive survey method</i> . Untuk memperoleh data variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka perlu dijabarkan secara detail tentang konsep variabel, dimensi variabel, indikator, tolok ukur, dan skala yang digunakan melalui pembuatan operasionalisasi variabel. | Hasil penelitian ini secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, bahwa tinggi rendahnya variabel kepemimpinan, yang meliputi <i>inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust</i> , dan motivasi kerja dalam hal ini yang meliputi dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, akan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik ini secara simultan, sesuai dengan yang diharapkan, bahwa kepemimpinan, dan motivasi kerja karyawan, akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja karyawan. | - |

| | | | | | | |
|-----|-------------------|--|--|---|---|---|
| 10. | Hardianti (2014) | Hubungan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Di Puskesmas Tamalanrea Makassar | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar. | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode <i>cross sectional</i> . Populasi penelitian adalah semua petugas Puskesmas Tamalanrea Makassar berjumlah 31 orang. Sampel penelitian ini adalah semua petugas Puskesmas Tamalanrea Makassar. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>sampel jenuh</i> . | Ada hubungan antara integritas terhadap kinerja petugas ($p = 0,000$). Ada hubungan antusiasme terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar dengan nilai $p = 0,000$. Ada hubungan kehangatan terhadap kinerja petugas ($p = 0,001$). Ada hubungan ketenangan terhadap kinerja petugas ($p = 0,008$). Tidak ada hubungan tegas dan adil terhadap kinerja petugas ($p = 0,247$). | - |
| 11. | Hermiyanty (2017) | Hubungan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di Puskesmas Mabelopura. Jenis penelitian | Berdasarkan hasil analisis menggunakan <i>Chi Square</i> yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai didapatkan hasil nilai $\rho = 0,013$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa | - |

| | | | | | | |
|-----|------------------|--|---|--|--|---|
| | | Puskesmas Mabelopura Kecamatan Palu Selatan Kota Palu | pegawai di Puskesmas Mabelopura Kecamatan Palu Selatan. | kuantitatif dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> . Teknik penentuan sampel adalah <i>total sampling</i> . Data dianalisis secara deskriptif yaitu analisis univariat dan bivariat. | ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didapatkan hasil nilai $\rho = 0,032$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura. | |
| 12. | Eneng Sukmayanti | Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran kepemimpinan pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang; 2. Komunikasi pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang; 3. Lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang; 4. Kinerja Pegawai | Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel kepemimpinan, komunikasi, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sifat penelitian verifikatif adalah untuk menguji korelasi antara | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran kepemimpinan pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang sudah baik. Namun ada juga beberapa indikator menurut persepsi pegawai masih rendah yaitu mengembangkan visi dan misi. 2. Komunikasi pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang sudah baik,. Artinya bahwa komunikasi sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan dan harapan organisasi, Namun masih terdapat beberapa indikator yang dinilai masih rendah yaitu pada dimensi komunikasi antar individu, unit organisasi serta orang-orang dalam organisasi secara keseluruhan yaitu indikator | - |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang;</p> <p>5. Besaran korelasi peran kepemimpinan dan komunikasi pada UPTD Puskesmas kecamatan Klari Kabupaten Karawang;</p> <p>6. Besaran korelasi komunikasi dan lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang;</p> <p>7. Besaran korelasi peran kepemimpinan dan lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang;</p> | <p>variabel kepemimpinan dan komunikasi serta pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>instruksi pimpinan dapat diterima dengan jelas.</p> <p>3. Lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang sudah baik ,Namun masih ada indikator lingkungan kerja yang nilainya masih rendah yaitu adanya toleransi dengan rekan kerja. Sehingga indikator inilah yang menjadi permasalahan dalam organisasi yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.</p> <p>4. Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang sudah baik. Namun masih ada beberapa indikator kinerja pegawai yang nilainya masih rendah yaitu hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan pimpinan, dan tingkat kerapian. Sehingga indikator-indikator inilah yang menjadi permasalahan dalam organisasi yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.</p> <p>5. Korelasi kepemimpinan dengan komunikasi mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,512 atau 51,2 % dan jika</p> | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>8. Besaran pengaruh peran kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang;</p> <p>9. Besaran pengaruh peran kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang.</p> | | <p>diinterpretasikan dengan keamatan hubungan kedua variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat (Sugiyono, 2005 : 255) dan searah karena nilainya positif. Ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka komunikasi juga akan meningkat</p> <p>6. Korelasi komunikasi dengan lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,343 atau 34,3% dan jika diinterpretasikan dengan keamatan hubungan kedua variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang rendah (Sugiyono, 2005 : 255) dan searah karena nilainya positif. Ini menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat maka lingkungan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja meningkat maka komunikasi juga akan meningkat.</p> <p>7. Korelasi kepemimpinan dengan lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,359 atau 35,9 % dan jika diinterpretasikan dengan keamatan hubungan kedua variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>rendah (Sugiyono, 2005 : 255) dan searah karena nilainya positif.</p> <p>8. Pada penelitian ini diperoleh pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 24,4 %, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 14,2% dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,4%. Berdasarkan pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa nilai $24,4\% > 14,2\% > 13,4\%$. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan lebih besar dan dominan memberikan kontribusi terhadap Kinerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja dan komunikasi.</p> <p>9. Secara simultan kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,0%. Sisanya yaitu sebesar 48,0% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: budaya organisasi, iklim organisasi, etos kerja, kompensasi, disiplin kerja, komitmen, loyalitas</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|-----|------------------------------|---|---|---|--|---|
| | | | | | dll. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai” dapat diterima. | |
| 13. | Muhammad Hilman Fikri (2019) | Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sma Negeri 2 Medan | Penelitian ini bertujuan yang ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah di SMA Negeri 2 Medan. | Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menurut Musfiqon, (2012:59) penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif. | <ol style="list-style-type: none"> 1. SMA Negeri 2 adalah merupakan salah satu SMA favorit di Kota Medan sehingga memerlukan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik untuk terus meningkatkan performa sekolah tersebut; 2. Disamping sebagai salah satu tolok ukur, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak yang lain; 3. Faktor kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja sesuai Visi dan Misi SMA Negeri 2 Medan; 4. Kepemimpinan yang optimal akan menciptakan kondisi yang kondusif dalam pengelolaan suasana di lingkungan sekolah sehingga dapat meningkatkan semangat aktivitas belajar mengajar di SMA Negeri 2 | - |

| | | | | | | |
|-----|----------------------|---|--|---|---|---|
| | | | | | <p>Medan;</p> <p>5. Berdasarkan hasil uji Determinasi dapat diketahui bahwa terjadi pengaruh sebesar 31,4% dari variabel independen dan selebihnya 68,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain, dan hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh positif sebesar 0,559 atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas peningkatan kualitas sekolah. Disamping kualitas kepemimpinan kepala sekolah juga diperlukan meningkatkan kompetensinya dalam berbagai bidang.</p> | |
| 14. | Irvan Maulana (2017) | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Upt Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor | Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Ciawi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. | Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, Pada penelitian ini penulis menggunakan dua sampel yaitu sampel pegawai 66 orang dan Peserta diklat33 | Walaupun dalam hasil penelitian ini, bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciawi relatif rendah. Namun demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dalam organisasi privat maupun bagi organisasi publik. Khususnya dalam bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat. | - |

| | | | | | | |
|-----|------------------|--|---|--|---|---|
| | | | | orang, total sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 Orang. | | |
| 15. | Ulfidilah (2019) | Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktur organisasi, dalam meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura. 2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura. 3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan | <p>Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dalam melakukan analisis mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan Karyawan Puskesmas Geger berjumlah 81 Karyawan sebagai populasi penelitian hal ini karena Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKEMAS) yang berlokasi di Kec. Geger Kab. Bangkalan merupakan sarana yang di berikan</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagian menjelaskan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil uji-t. Kabar yang gempar. Bangkaran Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2014) yang memiliki hasil adanya pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. penelitian ini sejalan dengan penelitin yang dilakukan oleh Febriyandi (2016) yang menunjukkan hasil penelitian Kepemimpinan dan komunikasi secara parsial akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Divisi Bisnis Regional III.2. | - |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|
| | | | <p>Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura.</p> <p>4. Tentukan dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan Pusat Kesehatan Geger Kabupaten Bangkalan Madura.</p> <p>5. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura.</p> | <p>oleh pemerintah untuk masyarakat Kec. Geger, tentunya agar sarana yang di berikan berjalan dengan baik, maka diperlukannya perawatan baik secara bangunan ataupun personalnya.</p> | <p>Tanjung Karang Bandar Lampung.</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji t hitung dapat dideskripsikan struktur organisasi secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja. Puskesmas Kec. Geger Kab. Bangkalan Madura. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romli (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus dan secara simultan komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.</p> | |
|--|--|--|---|---|---|--|

BAB III

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

A. Dasar Pemikiran Yang Diteliti

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya (Zendrato, 2019).

Menurut Adair (1994) dalam (Hardianti, 2014) mengemukakan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok. Kepemimpinan yang berkualitas dihasilkan oleh pemimpin yang berkualitas pula. Berikut sejumlah kualitas yang menjadi ciri spesifik pemimpin yang baik :

a. Integritas

Integritas didefinisikan sebagai kualitas yang membuat anggota kelompok mempercayai pemimpin mereka. Kepercayaan adalah hal terpenting dalam semua bentuk hubungan pribadi. Integritas secara harfiah berarti totalitas pribadi yang memberikan pengertian tentang kesetiaan atau komitmen terhadap nilai-nilai, norma, dan standar-standar perilaku dalam kaitannya dengan organisasi dan lingkungan. Integritas pada dasarnya berkaitan erat dengan masalah kebenaran itu akan membuat integritas dirinya menjadi kuat.

b. Antusiasme

Antusiasme merupakan ciri kualitas pemimpin yang sukses. Mimik, gerak anggota tubuh, dan cara berjalan seseorang yang memiliki antusiasme tinggi menunjukkan jiwa seorang pemimpin. Antusiasme ini memberikan inspirasi dan dorongan kepada seluruh anggota kelompok untuk memiliki semangat tinggi guna mencapai target dan tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki semangat berkobar-kobar kemungkinan besar dapat menciptakan tim pemenang.

c. Kehangatan

Kehangatan dalam arti kelenturan dalam membina hubungan pribadi dengan setiap anggota kelompok menjadi kekuatan seorang pemimpin. Walaupun ada kesamaan visi dan tujuan, pada hakikatnya setiap anggota merupakan pribadi yang unik dan berbeda satu sama lain. Kemampuan pemimpin untuk berintegrasi dengan pribadi yang berbeda inilah yang membedakan setiap orang dalam proses kepemimpinan. Perilaku hangat akan mudah menular ke setiap anggota kelompok yang akhirnya merupakan budaya kerja spesifik kelompok kerja.

d. Ketenangan

Karakteristik utama pemimpin adalah ketenangan dalam mengambil keputusan pada situasi sesulit apa pun. Seorang pemimpin harus memiliki pertimbangan rasional dan arif dalam menghasilkan keputusan yang benar sesuai kebutuhan kelompok. Pemimpin yang baik tidak mengambil keputusan secara terburu-

buru. Seringkali pada masalah yang kursial, pemimpin memerlukan waktu tertentu untuk merenungkan seluruh aspek permasalahan yang sedang dihadapi, kemudian mengambil keputusan terbaik untuk menyelesaikan masalah. Lamanya waktu yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk mengambil keputusan tergantung pada kompleksitas dan kepentingan masalah serta waktu yang tersedia untuk masalah yang sedang dihadapi.

e. Tegas dan Adil

Kombinasi ketegasan dan keadilan merupakan ciri kualitas pemimpin yang dituntut agar dapat membina kelompok kerja sesuai dengan yang diharapkan. Sering kita mendengar keluhan anggota karena pemimpin bersikap lembek terhadap anggota kelompok sehingga berdampak buruk terhadap kinerja tim. Keberanian pemimpin bersikap tegas dan adil serta berpihak kepada kepentingan bersama atau kelompok merupakan kunci sukses pertumbuhan dan pengembangan tim kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan, ukuran, dan penampilan. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja, tujuan ini akan memberikan arah dan

mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kinerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang telah diharapkan. Aspek dari ketiga definisi kinerja adalah penilaian (Ilyas, 1999).

Penilaian kinerja secara reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999). Berikut adalah aspek-aspek penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Bangun, 2012) :

a. Kuantitas Pekerjaan

Aspek ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Persyaratan tersebut biasanya meliputi pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, serta mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

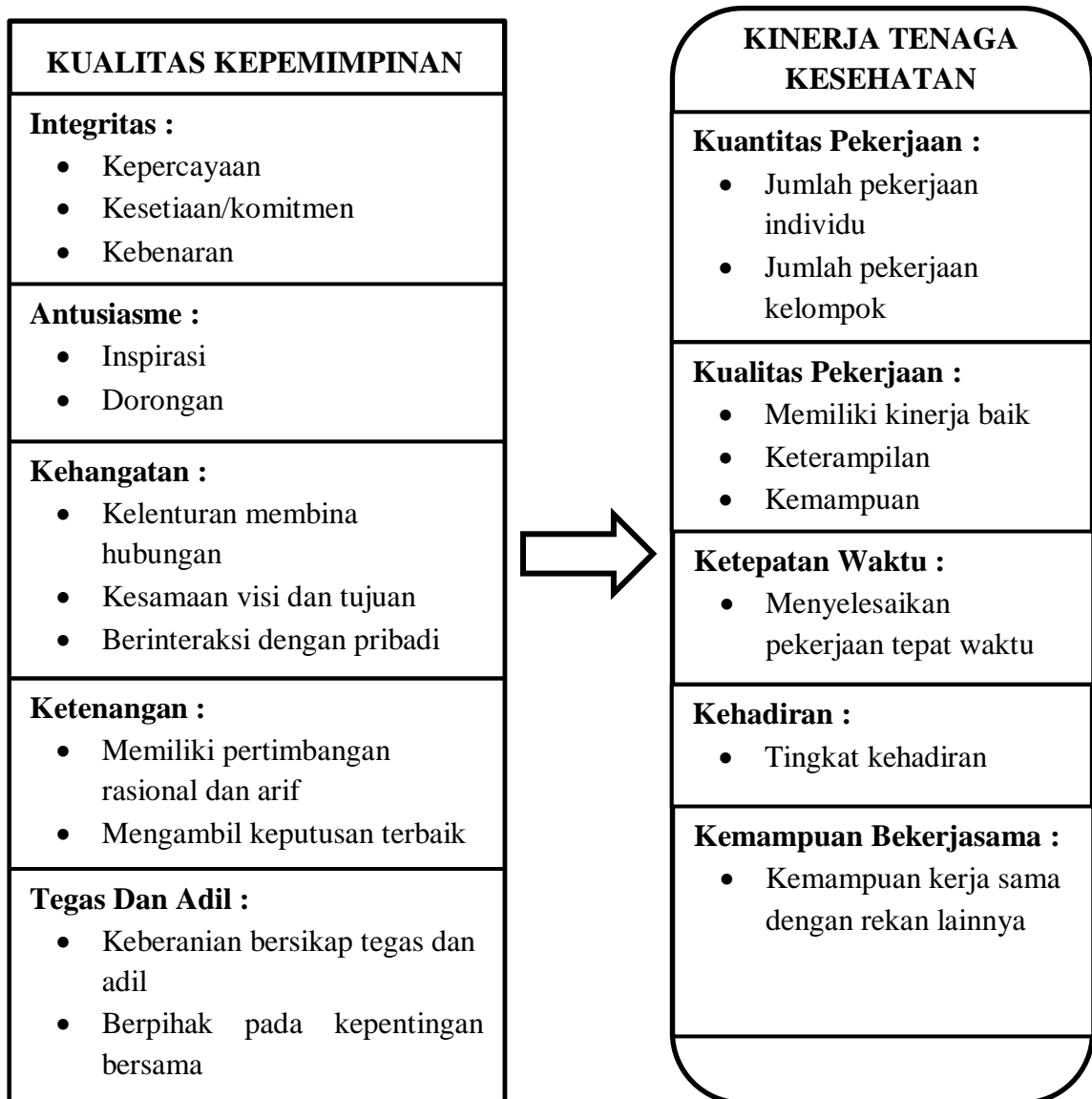
Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari dalam lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Bekerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

B. Kerangka Teori

Berdasarkan rangka pemikiran di atas, maka dibangun kerangka teori sebagai berikut :

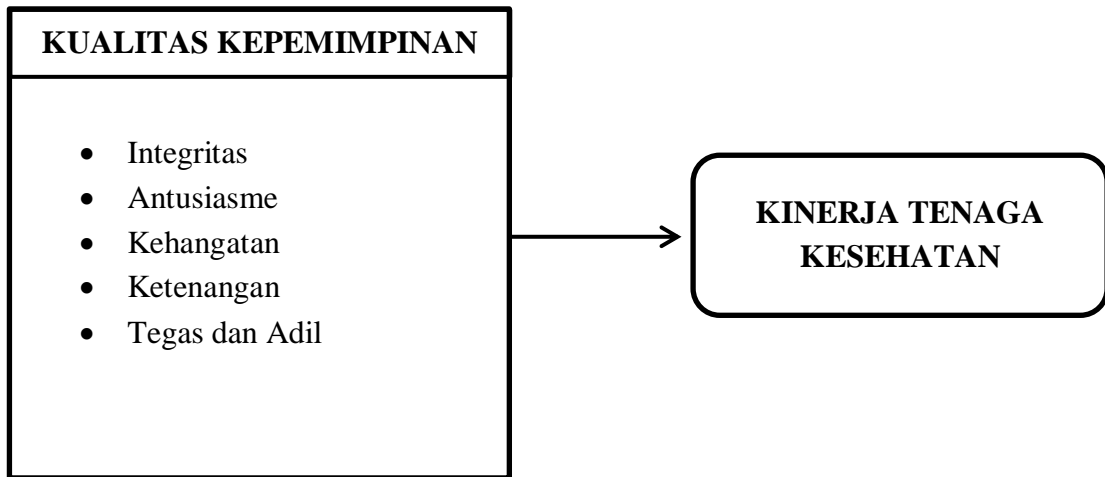


Sumber : Adair (1994) dan Bangun (2012)

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut :



Ket :

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

Gambar 2 Kerangka Konsep Penelitian Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan. Berikut adalah definisi dan kriteria objektif variabel yang akan diteliti:

1. Kualitas Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan adalah kemampuan, kualifikasi dan kompetensi seseorang dalam memimpin suatu organisasi atau yang lainnya. Berikut sejumlah kualitas yang menjadi ciri spesifik pemimpin yang baik menurut Adair (1994):

- a. Integritas : Penilaian responden tentang kualitas seorang pemimpin yang membuat anggota mempercayainya. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu kepercayaan, kesetiaan/komitmen, dan kebenaran.

Adapun cara pengambilan data diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2012) yang terdiri dari lima pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-5, dimana:

| | |
|-------------------|-----|
| Sangat Baik | = 5 |
| Baik | = 4 |
| Cukup Baik | = 3 |
| Tidak Baik | = 2 |
| Sangat Tidak Baik | = 1 |

Cara menentukan :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi (X)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 5 \times 5 \\ &= 25 \end{aligned}$$

$$\text{Presentase skor tertinggi} = \frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah (Y)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\text{Presentase skor terendah} = \frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$$

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 di atas maka diperoleh :

$$\begin{aligned} R = 100\% - 20\% & & I = \frac{80\%}{2} \\ = 80\% & & = 40\% \end{aligned}$$

Standar skor yang digunakan = Skor Tinggi – Interval Kelas

$$= 100\% - 40\%$$

$$= 60\%$$

Kriteria objektif :

Cukup : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$

Kurang : Jika skor jawaban responden $< 60\%$

- b. Antusiasme : Penilaian responden tentang kualitas seorang pemimpin memberikan inspirasi dan dorongan kepada seluruh pegawai untuk memiliki semangat tinggi guna mencapai target dan tujuan organisasi. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu inspirasi dan dorongan.

Adapun cara pengambilan data diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2012) yang terdiri dari lima pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-5, dimana:

Sangat Baik = 5

Baik = 4

Cukup Baik = 3

Tidak Baik = 2

Sangat Tidak Baik = 1

Cara menentukan :

Skor tertinggi (X) = Jumlah Pertanyaan x Skor Tertinggi

$$= 5 \times 5$$

$$= 25$$

$$\text{Presentase skor tetinggi} = \frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah (Y)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\text{Presentase skor terendah} = \frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$$

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 di atas maka diperoleh :

$$\begin{aligned} R = 100\% - 20\% & & I = \frac{80\%}{2} \\ = 80\% & & = 40\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar skor yang digunakan} &= \text{Skor Tinggi} - \text{Interval Kelas} \\ &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif :

Cukup : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$

Kurang : Jika skor jawaban responden $< 60\%$

- c. Kehangatan : Penilaian responden tentang kualitas seorang pemimpin dalam membina hubungan pribadi dengan setiap pegawai menjadi kekuatan seorang pemimpin. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu kelenturan membina hubungan, kesamaan visi dan tujuan, dan berinteraksi dengan pribadi.

Adapun cara pengambilan data diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2012) yang terdiri dari lima pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-5, dimana:

| | |
|-------------------|-----|
| Sangat Baik | = 5 |
| Baik | = 4 |
| Cukup Baik | = 3 |
| Tidak Baik | = 2 |
| Sangat Tidak Baik | = 1 |

Cara menentukan :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi (X)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 5 \times 5 \\ &= 25 \end{aligned}$$

$$\text{Presentase skor tertinggi} = \frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah (Y)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \end{aligned}$$

$$\text{Presentase skor terendah} = \frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$$

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 di atas maka diperoleh :

$$\begin{aligned} R &= 100\% - 20\% & I &= \frac{80\%}{2} \\ &= 80\% & &= 40\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar skor yang digunakan} &= \text{Skor Tinggi} - \text{Interval Kelas} \\ &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif :

Cukup : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$

Kurang : Jika skor jawaban responden $< 60\%$

- d. Ketenangan : Penilaian responden tentang kualitas pemimpin yang memiliki ketenangan dalam mengambil keputusan pada situasi sesulit apapun. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu memiliki pertimbangan rasional dan arif serta mengambil keputusan terbaik.

Adapun cara pengambilan data diukur dengan menggunakan

kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2012) yang terdiri dari lima pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-5, dimana:

Sangat Baik = 5

Baik = 4

Cukup Baik = 3

Tidak Baik = 2

Sangat Tidak Baik = 1

Cara menentukan :

Skor tertinggi (X) = Jumlah Pertanyaan x Skor Tertinggi

$$= 5 \times 5$$

$$= 25$$

Presentase skor tertinggi = $\frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$

Skor Terendah (Y) = Jumlah Pertanyaan x Skor Terendah

$$= 5 \times 1$$

$$= 5$$

Presentase skor terendah = $\frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$

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 di atas maka diperoleh :

$$\begin{aligned} R &= 100\% - 20\% & I &= \frac{80\%}{2} \\ &= 80\% & &= 40\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar skor yang digunakan} &= \text{Skor Tinggi} - \text{Interval Kelas} \\ &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif :

Cukup : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$

Kurang : Jika skor jawaban responden $< 60\%$

- e. Tegas dan Adil : Penilaian responden terhadap kualitas pemimpin dalam bersikap tegas dan adil serta berpihak kepada kepentingan bersama atau kelompok. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu keberanian bersikap tegas dan adil serta berpihak pada kepentingan bersama.

Adapun cara pengambilan data diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2012) yang terdiri dari lima pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-5, dimana:

Sangat Baik = 5

Baik = 4

Cukup Baik = 3

$$\text{Tidak Baik} = 2$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 1$$

Cara menentukan :

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

$$= 5 \times 5$$

$$= 25$$

$$\text{Presentase skor tertinggi} = \frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor Terendah (Y)} = \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah}$$

$$= 5 \times 1$$

$$= 5$$

$$\text{Presentase skor terendah} = \frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$$

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

sedangkan $R = X - Y$

Dimana :

$$I = \text{Interval kelas}$$

$$R = \text{Range atau jangkauan}$$

$$K = \text{Jumlah kategori (baik dan kurang)}$$

Berdasarkan rumus di atas maka diperoleh :

$$R = 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

$$I = \frac{80\%}{2}$$

$$= 40\%$$

$$\begin{aligned}\text{Standar skor yang digunakan} &= \text{Skor Tinggi} - \text{Interval Kelas} \\ &= 100\% - 40\% \\ &= 60\%\end{aligned}$$

Kriteria objektif :

Cukup : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$

Kurang : Jika skor jawaban responden $< 60\%$

2. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berikut adalah aspek-aspek penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Bangun, 2012) :

- a. Kuantitas Pekerjaan : Penilaian responden dalam menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu jumlah pekerjaan individu dan jumlah pekerjaan kelompok.
- b. Kualitas Pekerjaan : Penilaian responden tentang kualitas dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu memiliki kinerja baik, keterampilan, dan kemampuan.
- c. Ketepatan Waktu : Penilaian responden tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- d. Kehadiran : Penilaian responden dalam menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu tingkat kehadiran.
- e. Kemampuan Bekerjasama : Penilaian responden tentang kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator, yaitu kemampuan kerja sama dengan rekan lainnya.

Adapun cara pengambilan data diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2012) yang terdiri dari 25 pertanyaan, setiap pertanyaan diberi nilai 1-5, dimana:

| | |
|-------------------|-----|
| Sangat Baik | = 5 |
| Baik | = 4 |
| Cukup Baik | = 3 |
| Tidak Baik | = 2 |
| Sangat Tidak Baik | = 1 |

Cara menentukan :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi (X)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 25 \times 5 \\ &= 125 \end{aligned}$$

$$\text{Presentase skor tetinggi} = \frac{125}{125} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah (Y)} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah} \\ &= 25 \times 1 \end{aligned}$$

$$= 25$$

$$\text{Presentase skor terendah} = \frac{25}{125} \times 100\% = 20\%$$

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 di atas maka diperoleh :

$$\begin{aligned} R &= 100\% - 20\% & I &= \frac{80\%}{2} \\ &= 80\% & &= 40\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar skor yang digunakan} &= \text{Skor Tinggi} - \text{Interval Kelas} \\ &= 100\% - 40\% \\ &= 60\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif :

Cukup : Jika skor jawaban responden $\geq 60\%$

Kurang : Jika skor jawaban responden $< 60\%$

3. Tenaga Kesehatan

Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui

pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Tenaga kesehatan meliputi:

- a. Tenaga Medis : Dokter dan dokter gigi adalah dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis lulusan pendidikan kedokteran atau kedokteran gigi baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan (UU Nomor 29 Tahun 2004 Tentang Praktik Kedokteran).
- b. Tenaga Keperawatan : Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan).
- c. Tenaga Kebidanan : Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari Pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes Nomor 28 Tahun 2017 Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan).
- d. Tenaga Kefarmasian : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang kefarmasian yang terdiri dari apoteker dan tenaga teknis kefarmasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Tenaga Kesehatan Masyarakat : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang kesehatan masyarakat yang 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- f. Tenaga Kesehatan Lingkungan : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang kesehatan lingkungan yang terdiri dari sanitasi lingkungan, entomolog kesehatan, mikrobiolog kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- g. Tenaga Gizi : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang gizi yang terdiri dari nutrisionis dan dietisien sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Tenaga Keterampilan Fisik : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang keterampilan fisik yang terdiri dari fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupunktur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- i. Tenaga Keteknisian Medis : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang keteknisian medis yang terdiri dari perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien/optometris, teknisi gigi, penata anestesi (perawat anestesi), terapis gigi dan mulut (perawat gigi), dan audiologis.
- j. Tenaga Teknik Biomedika : Tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang teknik biomedika yang terdiri dari radiografer, elektromedis, fisikawan medik, radioterapis, dan ortotik prostetik.

- k. Tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medik : Setiap orang yang telah lulus pendidikan teknologi laboratorium medik atau analis kesehatan atau analis medis dan memiliki kompetensi melakukan analisis terhadap cairan dan jaringan tubuh manusia untuk menghasilkan informasi tentang kesehatan perseorangan dan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- l. Tenaga Penunjang/Pendukung Kesehatan : Tenaga selain tenaga kesehatan yang bekerja di sektor/bidang kesehatan yang meliputi pejabat struktural, tenaga pendidik, dan tenaga dukungan manajemen.

E. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan antara integritas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- b. Ada hubungan antara antusiasme terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- c. Ada hubungan antara kehangatan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- d. Ada hubungan antara ketenangan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- e. Ada hubungan antara tegas dan adil terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.

2. Hipotesis Nol (H_0)

- a. Tidak ada hubungan antara integritas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- b. Tidak ada hubungan antara antusiasme terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- c. Tidak ada hubungan antara kehangatan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- d. Tidak ada hubungan antara ketenangan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.
- e. Tidak ada hubungan antara tegas dan adil terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Makassar.