

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TUMINTING KOTA MANADO TAHUN 2015

Gerry V.A Terok*, Franckie R.R Maramis*, Chreisy K.F Mandagi*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya dan juga motivasi dari pimpinan mempengaruhi juga kinerja dari bawahannya. Di Puskesmas Tuminting sejak di pimpin oleh Kepala Puskesmas yang sekarang sudah mendapatkan 3 penghargaan nasional, regional dan lokal dan kinerja dari tenaga kesehatan dan tenaga administrasi menjadi baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado. Desain penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Populasi adalah seluruh pegawai Puskesmas Tuminting yang berjumlah 44. Pengambilan sampel adalah total populasi dimana hanya tenaga kesehatan yang berjumlah 40 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji chi square. Hasil penelitian ini menunjukkan dari 40 responden yang menilai kepemimpinan baik 82,5% dan tidak baik 17,5%, terdapat juga 75,0% motivasi tinggi dan 25,0% motivasi rendah sementara kinerja 77,5% memiliki kinerja baik dan 22,5% memiliki kinerja tidak baik. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting dengan nilai $p=0.001$ atau ($p<0.05$) dan terdapat juga hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting dengan $p=0.001$ atau ($p<0.05$). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa ada Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi*

ABSTRACT

In leadership, the leaders have a big influence on the performance of their subordinates and also motivation of the leader are very influential to their subordinates. In Tuminting health centre since it has been led by the recent leader, has already won 3 national award, regional and local and the performance of medical and administrative personnel have become better. This research is aim to determine whether there is a relationship between leadership and motivation with performance of the medical personnel in Tuminting health centre. The design of this research is quantitative with cross sectional study approach. There are 44 respondents which are employees of the Tuminting health centre. Sampling is the total population of which only by 40 medical works as respondents. Data collection was done by questionnaires. This research is using chi square test. The result of this research was showed that from 40 respondents, there are 82, 5% said Tuminting health centre has a good leadership whereas 17, 5% said not well. There are also 75% said they had good motivation whereas 25% said not well and there are 77, 5% showed good performances whereas 22, 5% showed bad performances. This research showed that there is a relationship between leadership with medical personnel performance in Tuminting health centre with p value = 0,001 or $p<0.05$ and there is also a relationship between motivation with medical worker in Tuminting health centre with p value = 0,001 or $p<0, 05$. From this result conclude that there is a relationship between leadership and motivation with medical personnel performance in Tuminting health centre in Manado.

Keywords : *Leadership, Performance, Motivation*

LATAR BELAKANG

Pembangunan Kesehatan adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. (SKN,2009). Puskesmas yang 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. (Permenkes No.75 tahun 2014 tentang Puskesmas).

Adapun penelitian-penelitian yang telah dibuat untuk melihat sejauh mana kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja dari tenaga kesehatan atau pegawai. Penelitian oleh Jumhur Salam (2013) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas, berdasarkan pemecahan masalah adalah gaya kepemimpinan partisipasi yaitu sebanyak 45 orang (75%) dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas berdasarkan pengambilan keputusan adalah gaya kepemimpinan instruksi yaitu 30 orang (50%) sedangkan kinerja dari tenaga kesehatan memiliki kinerja pada kategori baik yaitu sebanyak 45 orang (75%).

Dari hasil observasi peneliti yang dilakukan di puskesmas Tuminting, ternyata puskesmas tuminting sudah mendapatkan 3 piagam penghargaan dari tahun 2012 sejak dipimpin oleh kepala puskesmas yang sekarang. Adapun piagam-piagam penghargaan yang diraih oleh puskesmas tuminting yaitu, penghargaan pelayanan primer terbaik dalam jaminan kesehatan nasional tahun 2015, penghargaan terbaik I dalam lomba kebersihan antar satuan kerja pemerintah daerah kota manado tahun 2014, penghargaan norma kapasitas berbasis kinerja BPJS kesehatan divisi regional X. Kinerja di puskesmas tuminting ini pun sangat baik sejak tahun 2012 yang dipimpin oleh kepala puskesmas yang sekarang, itu terlihat dari capaian kinerja yang dilihat dari indikator capaian kinerja dengan daftar hadir dari setiap pegawai yang dibuat per bulan sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian di puskesmas tuminting untuk melihat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja dari tenaga kesehatan yang ada. Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juli 2015 di Puskesmas Tuminting Kota Manado. Populasi dan Sampel dari penelitian ini adalah seluruh

tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Tuminting Kota Manado yang berjumlah 44 orang. Setelah dibatasi dengan kriteria inklusi dan eksklusi maka sampel pada penelitian berjumlah 40 orang tenaga kesehatan. Instrument penelitian ini adalah perangkat alat tulis menulis, kuesioner dan computer yang berupa program Excel dan *SPSS Statistics*. Setelah penelitian dilaksanakan maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data isian pada instrumen kuisisioner (*editing*)
2. Pemberian kode (*coding*)
3. Tabulasi (*tabulating*)
4. Memasukkan data kedalam program komputer (*data entry*)
5. Membersihkan data (*cleaning*)

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, gambaran kepemimpinan yang ada di Puskesmas Tuminting, gambaran motivasi yang ada di Puskesmas Tuminting dan gambaran kinerja dari tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Tuminting dan Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang dianggap memiliki hubungan atau korelasi. Pada penelitian ini uji bivariat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja tenaga kesehatan. Uji statistika yang digunakan adalah uji *chi-square*.

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Karakteristik Responden Nilai Median dan Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan ruang kerja diketahui bahwa responden terbanyak berada pada poliklinik KIA dengan jumlah 8 orang (20%) dan responden yang paling sedikit berada pada ruang laboratorium, ruang Perkesmas, poliklinik TB/Kusta dengan jumlah masing-masing 1 orang (2,5 %). Mengenai distribusi responden berdasarkan umur diketahui bahwa paling banyak responden dengan jumlah 20 (50%) berada pada kelompok umur 26-35 tahun. Responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari jenis kelamin laki-laki yaitu 32 (80%) responden sedangkan laki-laki hanya berjumlah 8 (20%) responden. Berdasarkan bahwa pendidikan terakhir responden yang terbanyak adalah diploma dengan jumlah 20 (50%) responden dan yang SMA/ sederajat memiliki jumlah sedikit yaitu 7 (17,5%) responden. distribusi responden berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu pada kategori 1-10 tahun sebanyak 24 responden (60%), dan yang paling sedikit terdapat pada kategori lebih dari 30 tahun sebanyak 1 responden (2,5%) dan Nilai median dari masing-masing variabel bebas maupun terikat dapat dijelaskan bahwa nilai median untuk variabel kepemimpinan berjumlah 41, variabel motivasi berjumlah 48 dan untuk variabel kinerja berjumlah 36. Untuk kepemimpinan dapat dilihat kategori responden mengenai kepemimpinan terbanyak terdapat pada kategori kepemimpinan baik dengan jumlah 33

(82,5%) responden, sedangkan kategori kepemimpinan tidak baik dengan jumlah 7 (17,5%) responden. Untuk motivasi terbanyak terdapat pada kategori motivasi tinggi berjumlah 30 (75%) responden, sedangkan kategori motivasi rendah berjumlah 10 (25%)

responden. Untuk kinerja ternyata tenaga kesehatan kebanyakan memiliki kinerja baik yaitu dengan jumlah 31 (77,5%) responden sedangkan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 9 (22,5%) responden.

Tabel 1. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

Kepemimpinan	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Baik		Tidak Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Baik	29	87,87	4	12,12	33	100	0,001
Tidak Baik	2	28,57	5	71,42	7	100	
Total	31	77,50	9	22,50	40	100	

Pengujian hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan nilai $p = 0,01$ atau

($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H1 di terima dan H0 di tolak atau terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado

Tabel 2. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado

Motivasi	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Baik		Tidak baik		N	%	
	N	%	N	%			
Tinggi	27	90,00	3	10,00	30	100	0,001
Rendah	4	40,00	6	60,00	10	100	
Total	31	77,50	9	25,50	40	100	

Pengujian hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Chi Square* dengan nilai $p = 0,01$ atau ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak atau terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Tuminting Kota Manado yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Terdapat 6 ruangan dan 7 poliklinik yang bersedia menjadi tempat dilakukan penelitian diantaranya: Ruang Gizi ada 2 responden, Ruang Apotek 3 responden, Ruang Laboratorium 1 responden, Ruang Perkesmas 1 responden, Ruang UGD 4 responden, Ruang Register 4 responden, Poli Mata 2 responden, Poli Imunisasi 2 responden, Poli TB dan Kusta 1 responden, Poli HIV/AIDS 2 responden, Poli Gigi dan Mulut 4 responden, Poli Umum 6 responden dan Poli KIA 8 responden, jumlah responden yang didapatkan yaitu 40 responden. Hasil yang didapatkan sebagian besar responden memiliki jenis kelamin perempuan 80% dan laki laki 20%. Berdasarkan kelompok umur responden paling banyak berada pada kelompok 26-35 tahun dengan jumlah responden 20 (50%) dan kelompok umur paling sedikit berada pada kelompok umur > 55 tahun dengan jumlah 1

responden (2,5%). Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugrah dkk, di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar menunjukkan bahwa dari 47 responden yang memiliki jumlah jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan dengan jumlah 41 responden (87,2%) dan laki-laki 6 responden (12,8 %). Sedangkan berdasarkan kelompok umur berbeda yaitu sebanyak 20 responden (42,6%) berada dikelompok umur 40-49 tahun.

Penelitian ini juga mendapatkan jumlah responden yang memiliki lama kerja terbanyak yaitu 1-10 tahun yang berjumlah 24 responden (60%) dan responden yang memiliki lama kerja sedikit yaitu > 30 tahun dengan jumlah 1 responden (2,5%). Responden yang memiliki pendidikan terakhir terbanyak yaitu diploma dengan jumlah 20 responden (50%) dan yang paling sedikit adalah SMA/Sederajat sebanyak 7 responden (17,3%). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dkk, di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang yang bisa dilihat Lama kerja seseorang bahwa lama kerja dari tenaga kesehatan berjumlah 35 responden (100%) yang berada di antara 1-10 tahun yang juga merupakan keseluruhan tenaga kesehatan yang ada di puskesmas tersebut. Sedangkan dalam distribusi mengenai tingkat pendidikan terakhir sama yaitu paling banyak 18 responden (51,4%) berpendidikan diploma.

B. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado Tahun 2015

Pengujian hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan nilai $p = 0,001$ atau ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H1 di terima dan H0 di tolak atau terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dkk (2013) mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang dengan jumlah responden 35 tenaga kesehatan berdasarkan hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh p value = 0.04 yang berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dengan hasil responden yang menilai kepemimpinan baik sebanyak 20 responden (57,1%) dan kurang baik sebanyak 15 responden (42,9%).

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono dkk (2013) di RS Tingkat III 10.06.01 Ambon dengan jumlah responden 32 perawat yang mendapatkan tidak terdapat hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat.

C. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado Tahun 2015

Pengujian hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Chi-Square* dengan nilai $p = 0,001$ atau ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H1 diterima H0 ditolak atau terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anugrah dkk menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (penghargaan kerja dan keamanan kerja) dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Batua Kota Makassar dilihat dari hasil uji statistik dengan tes *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000$ atau ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan yang signifikan.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono dkk (2013) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah sakit tingkat III Ambon.

Anggoronggang, dkk (2014) melakukan penelitian mengenai Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Manado juga bertolak belakang dengan penelitian ini karena mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga keperawatan dilihat dengan hasil uji statistik menghasilkan nilai $p = 0,395$.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Tuminting Kota Manado Tahun 2015
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Tuminting Kota Manado Tahun 2015

B. Saran

Hendaknya Puskesmas dalam meningkatkan kinerja Tenaga Kesehatan lebih menitik beratkan pada motivasi tenaga kesehatan agar lebih menambah lagi motivasi untuk bekerja,. Pemimpin juga harus lebih banyak bekerja sama dengan bawahannya dan melibatkan dalam pengambilan keputusan agar terciptanya kerjasama yang baik. Dengan adanya kepemimpinan yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi kepada bawahannya maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan baik di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoronggang, G.M. dkk. 2013. *Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di RSUD Pancaran Kasih Manado*. Diakses pada tanggal 7 agustus 2015
- Anonimous. *Sistem Kesehatan Nasional tahun 2009*
- Anonimous. *Profil Puskesmas Tuminting tahun 2014*
- Anugrah. dkk. 2013. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar*. Diakses pada tanggal 29 juli 2015
- Kemenkes, 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014, Tentang Puskesmas*. Jakarta
- Mulyono, H.dkk. 2013. *Faktor Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. Jurnal AKK. Volume 2. Nomor 1. Halaman 16-26. Januari 2013. Diakses pada tanggal 7 agustus 2015
- Riyanto, A. 2011. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Nuha Medika: Yogyakarta
- Rosita. dkk. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang*. Diakses pada tanggal 29 juli 2015
- Salam, J. dkk. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo*. Jurnal AKK, Vol 2 No 2, hal 29-34. Diakses pada tanggal 24 juni 2015
- Notoadmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta