

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS TERHADAP  
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS POLEWALI,  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Usman Anwar<sup>1</sup>, Ahmad Ali<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>) Universitas Negeri Makassar  
usman.anwar256@gmail.com<sup>1</sup>, 88amd77@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak.** “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala Puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Polewali yaitu sebanyak 96 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 orang dengan Teknik *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar, yang berarti gaya kepemimpinan yang baik tentunya akan memberikan peningkatan kualitas serta kuantitas hasil kinerja tenaga kesehatannya yang kemudian memberikan kemajuan bagi Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Kesehatan

**Abstract.** “The Influence of the Leadership Style of the Head of the Health Center on the Performance of Health Workers at the Polewali Health Center, Polewali Mandar Regency”. This study aims to determine how much influence the leadership style of the head of the health center has on the performance of health workers at the Polewali Health Center, Polewali Mandar Regency. The population in this study were all health workers at Polewali Health Center as many as 96 people. The number of samples used as many as 56 people with random sampling technique. Data was collected using the questionnaire method (questionnaire). The data analysis technique used is Simple Linear Regression Analysis using SPSS 20. Based on the results of the analysis it can be concluded that the Leadership Style of the Head of the Health Center has a positive and significant effect on the Performance of Health Workers at Polewali Health Center, Polewali Mandar Regency, which means a good leadership style will certainly provide improving the quality and quantity of the results of the performance of its health workers which then provides progress for the Polewali Health Center, Polewali Mandar Regency.

**Keyword:** Leadership Style, Health Worker Performance

## I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aset penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kelangsungan atau kemajuan suatu perusahaan/organisasi. Sehubungan dengan pengertian tersebut, Ricardianto (2018:15) juga mengemukakan pendapatnya bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.” Sumber daya manusia (SDM) sendiri tidak hanya mencakup tentang pengelolaan suatu organisasi, akan tetapi juga berkaitan dengan ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya demi mencapai satu tujuan.

Salah satu aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang cukup baru adalah sumber daya manusia di bidang kesehatan, khususnya Puskesmas sebagai salah satu pelayanan kesehatan yang paling dekat di lingkungan masyarakat. Objek sumber daya manusianya tentu saja meliputi pemimpin, staf maupun para tenaga kesehatan lainnya. Di era globalisasi seperti saat ini, keterampilan serta pelayanan di bidang kesehatan, terutama puskesmas lebih dituntut memberi kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama pasien sebagai salah satu objek layanannya. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi pelayanan publik dan fungsi pelayanan klinis atau medikal. Indikasi dalam pemberian pelayanan di puskesmas dapat tercermin dari persepsi pasien atas layanan kesehatan yang diterima. Baik atau buruknya pelayanan yang diberikan itu tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta hubungan antara tenaga kesehatan.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibun (2012:170) bahwa “kepemimpinan adalah sebuah cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan di bawahnya, agar mau dan mampu bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mampu bekerja secara maksimal serta menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi serta tingkat pencapaian hasil kinerja karyawannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, gaya kepemimpinan memang memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawannya terutama di lingkungan Puskesmas. Pemimpin yang kurang memberikan arahan, tentu saja akan memberikan dampak yang cukup besar bagi perkembangan para tenaga kesehatan. Misalnya terjadi suasana yang kaku dan kurang menyenangkan karena tidak ada interaksi yang baik antara pemimpin, staf dan tenaga kesehatan lainnya. Permasalahan tersebut bisa saja mendorong kurang loyalnya para tenaga kesehatan dikarenakan tidak ada motivasi serta dukungan penuh yang mampu menunjang maksimalnya hasil kerja mereka. Permasalahan lain yang bisa saja terjadi, yaitu konflik antart tenaga kesehatan yang terjadi di lingkungan kerja yang tentu saja dapat menghambat produktivitas serta kemajuan pelayanan puskesmas. Jika tidak ditangani dengan baik, akan memberi dampak buruk bagi semua pihak termasuk pasien.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Krumina (2014) menunjukkan sebuah studi di Selandia Baru bahwa 24% dari karyawan yang disurvei memiliki setidaknya satu perbedaan pendapat atau argument di tempat kerja yang mengganggu atau mencegah mereka dari melakukan pekerjaan. Karena konflik tersebut, karyawan menjadi kurang fokus dan membuat lebih banyak kesalahan dan cenderung kehilangan tenggat waktu. Konsekuensi lainnya termasuk kehilangan motivasi dan kepercayaan diri. Oleh karena itu, SDM atau tenaga kesehatan di Puskesmas berperan penting sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Dalam peran tersebut diharapkan agar tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tenaga kesehatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan atau tenaga kesehatan bisa menjadi salah satu faktor penghambat tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dibeberapa contoh kasus menyebutkan bahwa para tenaga kesehatan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Misalnya ada yang pulang lebih awal, tidak melayani pasien dengan baik karena alasan kelelahan, dan lain sebagainya. Berikut ini disajikan tabel mengenai prestasi nilai kinerja yang telah dicapai selama tahun 2020.

Table 1. Nilai Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Polewali Tahun 2020

Skor	Keterangan	Banyaknya Tenaga Kesehatan Puskesmas Polewali (Orang)	Persentase (%)
86-100	Sangat baik	7	12,5
76-85	Baik	18	32,14
60-75	Cukup	31	55,36
55-59	Rendah	-	-
≤ 54	Kurang sekali	-	-
Total		56	100

Sumber: Puskesmas Polewali 2020

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari data nilai kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Polewali Tahun 2020 sebanyak 7 orang dengan rentang skor 86-100 mendapat persentase sebesar 12,5% sehingga dikategorikan mendapat nilai prestasi kerja yang sangat baik. Selanjutnya sebanyak 18 orang dengan rentang skor 76-85 mendapat persentase sebesar 32,14% maka dapat dikategorikan nilai prestasi kerjanya baik. Kemudian sekitar 31 orang tenaga kesehatan mendapat rentang skor 60-75 dengan persentase sebesar 55,36% yang berarti prestasi kerjanya dikategorikan cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi nilai kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali masih belum dijalankan secara maksimal.

Oleh karena itu, perlu adanya arahan dari pemimpin dan lingkungan antara tenaga kesehatan yang baik sehingga kinerja para tenaga kesehatan dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh Puskesmas. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja merupakan hasil dari penampilan yang secara kualitas dan kuantitasnya dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Itu dapat diartikan bahwa *Performance* tenaga kesehatan juga sangat berperan penting dalam pelaksanaan pelayanan di Puskesmas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja dari pemimpin saja, tetapi juga tenaga kesehatan lainnya yang mencakup absensi dari tenaga kesehatan itu sendiri. Berikut penjelasan mengenai daftar absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Polewali tahun 2021.

Tabel 2. Data Absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Polewali Tahun 2021

Bulan	Absensi				Total Karyawan
	Sakit	Izin	Telat	Mangkir	
Januari	5	-	4	5	96
Februari	-	1	1	12	96
Maret	1	-	-	7	96
April	-	3	5	9	96
Mei	-	2	23	11	96
Juni	2	1	3	6	96
Juli	-	1	6	26	96
Agustus	3	1	9	8	96
September	1	-	1	19	96
Oktober	-	-	2	17	96
Total	12	9	54	120	

Sumber: Absensi Puskesmas Polewali tahun 2021

Berdasarkan pemerolehan data absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Polewali

pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kehadiran dari para tenaga kesehatan masih belum mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dari data absensi tertinggi tercatat ada sebanyak 120 tenaga kesehatan dengan keterangan mangkir dalam jangka 10 bulan. Kemudian total 12 tenaga kesehatan tercatat sakit, 9 diantaranya izin dan 54 tercatat telat datang bekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa banyaknya tenaga kesehatan yang mangkir dan telat tentu akan memberikan dampak buruk bagi perkembangan pelayanan Puskesmas. Terkhusus kinerja para tenaga kesehatan dalam mengenyam tugasnya sehingga perlu adanya peninjauan lebih lanjut untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti berfokus pada salah satu Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang berlokasi di Polewali, Kabupaten Polewali Mandar. Seperti yang diketahui bahwa Puskesmas Polewali merupakan salah satu sarana pelayanan masyarakat yang berpusat di daerah Polewali, Kabupaten Polewali Mandar. Dari hasil observasi serta wawancara yang dilakukan dengan salah satu tenaga kesehatan, didapatkan data bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih dinilai kurang maksimal. Hal tersebut didukung oleh pernyataan beberapa tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa mereka mendapatkan beberapa dampak yang cukup serius bagi hasil kinerja mereka selama bertugas di Puskesmas.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study* (Sugiyono,2017). Penelitian *cross sectional* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel independent terhadap dependent di mana pengukuran antara sebab dan efek dalam waktu yang sama (Stang,2005). Dalam penelitian ini mencari hubungan variabel independen (Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas) dengan variabel dependen (Kinerja Tenaga Kesehatan).

Subjek dalam penelitian ini adalah 56 tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas polewali yang berstatus pegawai, pegawai kontrak dan pegawai sukarela. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Di mana pengambilan sampel dilakukan secara acak sehingga total sampel yang digunakan sebanyak 56 orang dari 96 tenaga kesehatan.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian menggunakan skala *likert*. Berikut tabel pengukuran variabel menggunakan skala *Likert*.

Tabel 3. Penilaian Pernyataan Kuesioner Penelitian

Pernyataan	Simbol	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Kurang Setuju	KS	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Sumber: Data Diolah

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu melalui interview Angket (kuesioner) dan observasi. Berikut penjelasan dari masing-masing teknik yang

digunakan.

- a. Interview. Pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung atau wawancara dari pihak puskesmas terutama pimpinan dan tenaga kesehatan puskesmas Polewali.
- b. Angket (Kuesioner). Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau tenaga kesehatan.
- c. Observasi. Observasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur suatu proses atau objek dengan tujuan mampu mengetahui serta memahami sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang telah diketahui sebelumnya.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan salah satu atau bahkan lebih variabel bebas. Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, perlu adanya pengujian instrument pengumpulan data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Analisis Deskriptif

##### a. Karakteristik Responden

Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 56 responden, dimana responden merupakan tenaga kesehatan yang memenuhi klasifikasi karakteristik responden, yaitu usia, jenis kelamin dan pendidikan. Berikut penjelasan mengenai karakteristik responden:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	19	33,93
30-40 tahun	21	37,5
> 41 tahun	16	28,57
Jumlah	56	100

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4 tersebut, hasil pemerolehan data menunjukkan bahwa dari 56 responden, yang paling dominan yaitu pada usia 30-40 tahun persentase sebesar 37,5%. Selanjutnya usia 20-30 memperoleh persentase sebesar 33,93%. Kemudian yang terakhir dengan persentase sebesar 28,57% didominasi usia > 41. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Polewali merupakan rentang usia yang cukup matang dan produktif dalam bekerja karena rata-rata usianya berada pada 30-40 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	14	25
Perempuan	42	75
Jumlah	56	100

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2021

Berdasarkan tabel 5 tersebut, hasil pemerolehan data menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan yang paling dominan adalah yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 42 orang atau 75%. Sedangkan tenaga kesehatan yang berjenis kelamin laki-laki hanya memperoleh 25% atau 14 orang responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyaknya tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan, mampu meningkatkan kinerja pelayanan Puskesmas karena dinilai memiliki sikap yang lemah lembut, ramah dan keibuan.

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	4	7,14
Diploma	35	62,5
S1	17	30,36
Jumlah	56	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 5 tersebut, hasil pemerolehan data menunjukkan bahwa pada tingkat kependidikan tenaga kesehatan Puskesmas Polewali berada pada 3 golongan, yakni SMA/Sederajat, Diploma, dan S1. Adapun tingkat pendidikan yang paling dominan adalah Diploma dengan persentase yang didapatkan sebanyak 62,5% atau 35 responden. Selanjutnya Srata 1 (S1) dengan persentase sebanyak 30,36% sebanyak 17 responden. Dan yang paling terkecil berada pada tingkat SMA/Sederajat dengan persentase 7,14% atau 4 responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar memiliki tingkat Pendidikan Srata 1 (S1) yang dinilai memiliki pengetahuan yang lebih luas dan skill yang memumpuni sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik untuk para pasien.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pengabdian

Lama Pengabdian	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	13	23,21
6 – 10 Tahun	26	46,43
> 11 Tahun	17	30,36
Jumlah	56	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 6 tersebut, diperoleh data yang menunjukkan sebanyak 26 orang tenaga kesehatan yang memiliki lama pengabdian 6 – 10 tahun dengan persentase sebesar 46,43%. Kemudian lama pengabdian > 11 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,36%. Sedangkan lama pengabdian < 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23,21%. Dari data tersebut dapat disimpulkan mayoritas tenaga kesehatan Puskesmas Polewali memiliki lama pengabdian 6 – 10 tahun yang dapat dinilai bahwa kebanyakan tenaga kesehatan sudah berpengalaman dalam bekerja karena memiliki rentang pengabdian yang cukup lama.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0.570	0.263	Valid
X2	0.521	0.263	Valid
X3	0.559	0.263	Valid
X4	0.594	0.263	Valid
X5	0.463	0.263	Valid
X6	0.475	0.263	Valid
X7	0.561	0.263	Valid
X8	0.507	0.263	Valid
X9	0.401	0.263	Valid
X10	0.401	0.263	Valid
X11	0.475	0.263	Valid
X12	0.530	0.263	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 2020

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.542	0.263	Valid
Y2	0.539	0.263	Valid
Y3	0.568	0.263	Valid
Y4	0.578	0.263	Valid
Y5	0.662	0.263	Valid
Y6	0.553	0.263	Valid
Y7	0.608	0.263	Valid
Y8	0.551	0.263	Valid

Sumber: Hasil Data Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 7 dan 8 tersebut pemerolehan hasil data uji validitas memuat variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) yang secara keseluruhan diuji dengan r Tabel 0.263. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) terdapat 12 item pernyataan di mana tiap item tersebut menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas setiap item pernyataannya dinyatakan valid. Sedangkan untuk variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) terdapat 8 item pernyataan dengan menggunakan r tabel 0,263 dan diperoleh hasil secara keseluruhan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabelnya. Maka disimpulkan semua itemnya valid.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar. Adapun pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel acak (*random sampling*) sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 56 orang dari 96 tenaga kesehatan dengan menganalisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan. Berikut penjelasan mengenai hasil data karakteristik responden serta deskripsi tanggapan responden mengenai variabel yang digunakan. Dari hasil data deskripsi mengenai usia menunjukkan banyaknya tenaga kesehatan yang bekerja di

Puskesmas Polewali memiliki rentang usia 30-40 tahun yang dapat diindikasikan bahwa para tenaga kesehatannya berada pada usia produktif atau bisa dikatakan matang. Terbukti dari hasil kinerja tenaga kesehatan yang selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya serta mampu menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik. Selanjutnya pada data deskripsi mengenai jenis kelamin, para tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa peran perempuan dalam lingkup kesehatan memang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan. Beberapa faktor yang mendukung pernyataan tersebut yaitu perempuan dinilai mampu berkomunikasi secara interpersonal dengan sangat baik karena memiliki sifat lembut, mampu menarik perhatian pasien dan memiliki tingkat kepekaan yang tinggi sehingga pasien juga merasa nyaman. Adapun data deskripsi mengenai pendidikan, sekitar 30,36% tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali berada pada tingkat Pendidikan S1 sehingga memiliki skill dan pengetahuan yang lebih luas dalam bidangnya. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam pemberian pelayanan kesehatan, para tenaga kesehatan Puskesmas Polewali akan lebih mudah memahami arahan yang diberikan serta mampu memberikan pelayanan terbaik bagi pasien. Kemudian pada data deskripsi mengenai lama pengabdian diperoleh data sebanyak 26 tenaga kesehatan memiliki lama pengabdian 6 – 10 tahun (46,43%). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengalaman bekerja yang dimiliki tenaga kesehatan Puskesmas Polewali sudah dikatakan cukup tinggi. Sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pasien.

Pada hasil kuesioner gaya kepemimpinan (X) diperoleh rata-rata sebesar 239.2 yang dapat dikategorikan sangat baik. Pada item kuesioner mengenai pemimpin mampu membuat konsep/pemikiran yang actual memiliki kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan pemimpin Puskesmas Polewali selalu memberikan pemikiran yang baru terhadap bawahannya sehingga mampu memajukan kesejahteraan Puskesmas. Secara keseluruhan dari hasil kuesioner gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Polewali termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis. Di mana pemimpin Puskesmas lebih banyak mengarahkan serta memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam hal ini para tenaga kesehatan untuk mengambil keputusan secara bersama-sama demi kemajuan serta pengembangan pemberian pelayanan bagi pasien di Puskesmas Polewali.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Puskesmas Polewali, tentu kinerja para tenaga kesehatannya juga perlu mendapat perhatian lebih. Kinerja para tenaga kesehatan sangat membantu jalannya proses pengembangan serta kemajuan pelayanan kesehatan bagi pasien. Seperti pernyataan dalam kuesioner kinerja tenaga kesehatan pada item tenaga kesehatan fokus pada pencapaian pemberian pelayanan terbaik bagi pasien yang berada pada kategori sangat tinggi. Ini membuktikan bahwa para tenaga kesehatan Puskesmas Polewali dalam menjalankan tugasnya, mampu secara penuh untuk memberikan pelayanan terbaik pada pasien sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan Rivai (2005:15-17) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan kesediaan seseorang ataupun sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti sebagaimana yang diharapkan. Kemudian pada item tenaga kesehatan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi juga menunjukkan hasil pada kategori tinggi. Di mana para tenaga kesehatan Puskesmas Polewali mampu menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Puskesmas. Seperti yang dikemukakan Mashun (2006) bahwa pengukuran kinerja yaitu kemampuan dalam menetapkan tujuan serta tingkat pencapaian suatu organisasi. Dalam hasil penelitian

pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi sederhana menggunakan SPSS *Statistic 20* di mana Gaya Kepemimpinan (X) memperoleh *Sig.* sebesar 0,002 yang artinya nilainya berada di bawah taraf signifikan 0,05. Begitupun Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) yang menunjukkan pengaruh besar terhadap hasil kerjanya sejalan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Polewali.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Usman, dkk. (2020) bahwa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui gaya kepemimpinan transaksional. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Polewali yang dominan serta mendapat respon yang baik dari para tenaga kesehatan yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Di mana tidak hanya memberikan solusi serta menyelesaikan suatu permasalahan sendiri, akan tetapi juga melibatkan peran tenaga kesehatan lainnya. Hal tersebut tentu meningkatkan hubungan erat antara atasan dan bawahan serta mampu meningkatkan kinerja pelayanan dari tenaga kesehatan.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar” dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan kepala Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Puskesmas Polewali sangat mempengaruhi sistem kerja tenaga kesehatan. Terbukti dengan maksimalnya hasil kinerja serta banyaknya pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh para tenaga kesehatan.

##### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Polewali mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Polewali, Kabupaten Polewali Mandar, peneliti berharap agar para tenaga kesehatan lebih memperhatikan kinerja serta tanggung jawabnya, yakni memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, mampu berperilaku dengan baik dan jujur serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Puskesmas.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

Amirullah.2015. Metode Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia.

Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Hasibun, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Agung Widhi, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 110 16. No. 4. Hal. 391-408, Makassar: Universitas Negeri Makassar, Sulawesi.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *"Human Capital Management"*. Penerbit. In Media. Bogor.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.