

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SIGOMPUL
KECAMATAN LINTONGNIHUTA KABUPATEN
HUMBANG HASUNDUTAN
TAHUN 2021**

***RELATIONSHIP OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION
WITH PERFORMANCE OF SIGOMPUL PUSKESMAS
EMPLOYEES, LINTONGNIHUTA DISTRICT,
LINTONGNIHUTA REGENCY RESPONSIBILITY
PRIVATE 2021***

Dewi Pratiwi Siahaan¹, Rahmad Alyakin Dachi²

^{1,2,3}Universitas Sari Mutiara Indonesia Jalan Kapten Muslim No. 79 Medan

dewi87.9haan@gmail.com¹, rahmat.alyakin@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul Kabupaten Humbang Hasundutan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan metode Survei Analytic. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional* dengan menggunakan metode observasi atau pengumpulan data dalam waktu yang bersamaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa laporan kinerja Puskesmas tahun 2018-2020. Total sampel sebanyak 33 orang pegawai Puskesmas Sigompul. Hasil analisis menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul dengan tingkat keeratan hubungan kuat sekali bahkan hampir mendekati sempurna (nilai Sig. $0,000 < 0,050$, serta nilai Pearson's R sebesar 0,946), semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat. Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul dengan tingkat keeratan hubungan kuat sekali bahkan hampir mendekati sempurna (Nilai Sig. $0,000 < 0,050$, serta nilai Pearson's R sebesar 0,939), semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat. Bukti nyata penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi yang tergolong baik adalah bahwa seluruh pegawai berupaya meningkatkan kinerja untuk mencapai target kinerja, karena hasil kinerja yang diukur dalam satuan persentase setiap bulannya menjadi indikator utama dalam perhitungan penerimaan tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya. Hasil kinerja setiap Pegawai menjadi bagian proses pencapaian Kinerja UPT Puskesmas,

capaian kinerja setiap individu juga menjadi acuan penetapan nilai kinerja Pimpinan oleh sebab itu kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik perlu ditingkatkan untuk mencapai target kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between leadership and work motivation with the employees performance of Sigompul Public Health Center, Humbang Hasundutan Regency. This research is quantitative study and use Analytic Survey method. This study uses a Cross Sectional approach by using the method of observation or data collection at the same time. The data used in this study are primary data with questionnaire and secondary data with performance report of the Health Center in 2018-2020. Total sample are 33 employees of Sigompul Health Center. Results of the analysis conclude there is a positive and significant relationship leadership with performance employees of UPT Puskesmas Sigompul and very strong relationship, (Sig. $0.000 < 0.050$, and Value of Pearson's $R = 0.946$), better leadership, will be better employee performance, and increase. There is a positive and significant relationship work motivation with performance employees of UPT Puskesmas Sigompul and very strong relationship (Sig. $0.000 < 0.050$, and Value of Pearson's $R = 0.939$), better work motivation, will be better the employee performance and increase. The real evidence implementation good leadership style and motivation that is classified as good is that all employees strive to improve performance to achieve performance targets, because the performance results measured in percentage units each month become the main indicator in calculating the performance allowance received each month. The performance results of each employee are part of the process of achieving the performance of the UPT Puskesmas, the performance achievement of each individual is also a reference for determining the value of the leadership's performance, therefore good leadership and work motivation need to be improved to achieve performance targets.

Keywords : Leadership, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan seorang Kepala Daerah berhubungan erat dengan pencapaian target kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kerja setiap tahunnya. Kepemimpinan seyogianya dapat menjadi alat seorang pimpinan untuk mengarahkan bawahannya, mengendalikan bawahan dalam mencapai target kinerja organisasi maupun dalam mencapai target kinerja individu.

Motivasi kerja yang merupakan upaya atau dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dapat tercapai juga sangat berhubungan dengan pencapaian target kinerja setiap organisasi dan individu. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja ini sangat penting karena akan membangun budaya kerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi/pencapaian target kinerja yang diharapkan.

Hasil survei pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 orang masyarakat yang datang berkunjung untuk melakukan pemeriksaan kesehatan maupun berobat ke Puskesmas Sigompul dengan melakukan wawancara singkat dan lisan terkait dengan kinerja dan tingkat kepuasan layanan yang diberikan pegawai Puskesmas menyimpulkan bahwa 15 orang dari responden menyimpulkan bahwa kualitas cakupan pelayanan yang diberikan rendah dan tidak memuaskan, serta dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja Pegawai Puskesmas rendah. Sementara 5 orang responden lainnya menyatakan kualitas pelayanan yang diberikan cukup dan kinerja pegawai cukup.

Selanjutnya peneliti melakukan survei pendahuluan melalui wawancara yang kepada 10 orang pegawai Puskesmas Sigompul dengan melampirkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan persepsi masyarakat yang beredar mengenai kurangnya pelayanan serta kinerja pegawai Puskesmas Sigompul. Beberapa permasalahan yang muncul adalah gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas yang dianggap karyawan tidak konsisten, kurang tegas, Kepala Puskesmas jarang meminta masukan atau saran dari bawahan serta tidak adanya motivasi dari Kepala Puskesmas kepada bawahannya,

mengakibatkan tidak tercapainya target kinerja Puskesmas dan target kinerja pegawai Puskesmas Sigompul.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan metode Survei Analytic, Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Sigompul, dilakukan sejak bulan Februari 2021 – Agustus 2021, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas termasuk ASN dan honorer, Pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan sekunder, sedangkan analisa data yang digunakan adalah analisa univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabulasi Silang Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi	Kinerja Pegawai		Jumlah
	Baik	Buruk	
Baik	25 (75,75 %)	0 (0,00%)	31 (75,75 %)
Buruk	0 (0,00 %)	8 (24,25 %)	2 (24,25 %)
Jumlah	75,75	24,25	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan motivasi yang baik ada sebanyak 25 orang (75,75 %) pegawai UPT Puskesmas Sigompul yang berkinerja *baik* dan tidak ada yang memiliki kinerja *buruk*, dengan motivasi yang *buruk* ada sebanyak 8 orang (24,25 %) pegawai UPT Puskesmas Sigompul yang berkinerja *buruk* dan tidak ada pegawai yang memiliki kinerja *baik*.

Kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Sigompul berhubungan erat dengan capaian kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul, yang dibuktikan dengan melihat nilai Sig. ($0,000 < 0,050$). Kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Sigompul sangat mempengaruhi kinerja setiap pegawai yang ada di Lingkungan Puskesmas Sigompul. Hasil capaian kinerja menunjukkan peningkatan setiap tahunnya (2018-2020) hal ini terutama dipengaruhi kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Sigompul, dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan kepada

masyarakat.

Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Sigompul, maka kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat. Dari 33 orang responden, sebanyak 25 orang menyatakan kepemimpinan Kepala UPT Puskesmas Sigompul tergolong dalam kategori baik sehingga kinerja pegawai juga baik, sedangkan 8 orang responden menyatakan kepemimpinan buruk kinerja juga buruk. 25 orang pegawai UPT Puskesmas Sigompul yang menyatakan Kepemimpinan Kepala Puskesmas baik memiliki kinerja baik, demikian sebaliknya, 8 orang Pegawai Puskesmas Sigompul yang menyatakan kepemimpinan buruk memiliki kinerja yang buruk.

Hubungan nyata kepemimpinan dengan kinerja di Lingkungan UPT Puskesmas Sigompul adalah bahwa setiap pegawai yang tidak dapat menyelesaikan target kinerja yang telah ditetapkan pada setiap awal tahun, secara otomatis akan mengurangi nilai capaian kinerja atasan langsung secara berjenjang. Artinya apabila seorang bawahan tidak mampu menyelesaikan target tugas dan fungsi yang telah ditetapkan akan mempengaruhi nilai capaian atasan langsungnya, bahkan mempengaruhi nilai atasan dari atasan langsung, demikian secara berjenjang.

Hasil Uji Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Uji	Nilai		Keterangan
	Pearson's R	Asympt. Sig. (2-Tailed) (Chi Square)	
Descriptive Statistics-Crosstabs (X2-Y)	0,939	0,000	Ada Hubungan (0,000 < 0,050) Tingkat hubungan kuat sekali (Nilai Pearson's R = 0,939)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel X_2 (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai), hal ini dapat dibuktikan dengan melihat Sig. jika nilai nilainya lebih kecil (< dari nilai α) maka terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H_a) dapat diterima yaitu "Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul"

Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan”.

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan”. Dengan penerapan motivasi kerja yang baik, maka kinerja pegawai juga baik, demikian juga sebaliknya dengan motivasi kerja yang buruk maka kinerja menjadi buruk. Jika dilihat dari kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai yang kinerjanya baik ternyata dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik pula, sedangkan pegawai yang kinerjanya buruk dipengaruhi oleh motivasi kerja yang buruk.

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan tingkat keeratan kuat sekali dengan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Sigompul hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Biggs dan Telfer dalam Sugihartono, dkk (2007:78) bahwa motivasi kerja menjadikan pegawai lebih terlibat dalam tugas pekerjaan untuk meraih keberhasilan yang telah ditentukan. Motivasi kerja memang perlu ditingkatkan di lingkungan UPT Puskesmas Sigompul mengingat lingkup kerja dan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas adalah dalam bidang pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul dengan tingkat keeratan hubungan kuat sekali bahkan hampir mendekati sempurna. Hal ini ditunjukkan nilai Sig. ($0,000 < 0,050$), serta nilai Pearson's R sebesar 0,946. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Lingkungan Puskesmas Sigompul. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat. Sebanyak 25 orang pegawai Puskesmas Sigompul memiliki kinerja yang baik dan 8 Orang memiliki kinerja buruk sehingga dilakukan pembinaan, pemberian teguran lisan dan sanksi demi perbaikan kinerja dan peningkatan kinerja.
2. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Sigompul dengan tingkat keeratan hubungan kuat sekali bahkan hampir mendekati sempurna. Hal ini ditunjukkan nilai Sig. ($0,000 < 0,050$), serta nilai Pearson's R sebesar 0,939. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara

motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Lingkungan Puskesmas Sigompul. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik dan meningkat. Bukti nyata hubungan motivasi kerja dengan kinerja ini adalah bahwa persentase capaian kinerja yang didapatkan melalui laporan harian dalam aplikasi e-kinerja menjadi faktor kunci dalam perhitungan tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai UPT Puskesmas Sigompul.

SARAN

1. Melihat terdapat hubungan kuatnya tingkat keeratn hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai maka Kepala UPT Puskesmas Sigompul hendaknya tetap menerapkan kepemimpinan yang baik sehingga tercapai kinerja yang lebih baik;
2. Melihat terdapat hubungan dan kuatnya tingkat keeratn hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka pegawai UPT Puskesmas Sigompul hendaknya tetap menerapkan motivasi kerja yang baik sehingga tercapai kinerja yang lebih baik;

DAFTAR PUSTAKA

- Ato'illah, M. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA Vol. 04 No. 1, Maret 2014 ISSN : 2088-0944.
- Darmawan, E.S., & Sjaaf, A. C. 2016. *Administrasi Kesehatan Masyarakat : Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers
- Gunawan, D.R., Supriyadi, I. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember*. Majalah Ilmiah "CAHAYA ILMU" Vol. 2 No. 2, Agustus 2020 ISSN : 2722-208X
- Kiik, N.G., Sri, C.M., Arianto, B. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka NTT*. Journal of Sustainability Business Research, Vol. 2, No.1, Maret 2021 ISSN: 2746-8607.
- Komayas, M., Pungus, M., Pongoh L. 2020. *Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tandengan Kecamatan Eris*.

Jurnal Kesehatan Masyarakat UNIMA Vol. 01, No. 04, November 2020 Hal 9-16.

Makmun, S., Rohim, Khoiriyah, M. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Ambulu*. Majalah Ilmiah “DIAN ILMU”, Vol. 19, No.2, April 2020 ISSN : 2620-7451.

Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muh,Andi., Makkaratte, W. 2019. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Mamuju Utara*. e-Jurnal Katalogis, volume 5 Nomor 11, November 2017 hlm 116-128 ISSN : 2302-2019.

Roni, K.A., Martyah. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin*. Jurnal Manajemen Sains, Volume 1. Nomor 1, Januari 2021.

Siagian S. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Wahab AA. 2014. *Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta