

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SARAMAAKE

Relationship between Leadership Style Head of Puskesmas with Nurse Work Motivation at Saramaake Puskesmas

Sitti Aisyah¹, Yurensi Felni Tjingaisa^{2*}

¹ Mahasiswa Program Studi Keperawatan, Universitas Hein Namotemo

²Program Studi Keperawatan, Universitas Hein Namotemo

E-mail : yurensitjingaisa.wrk555@gmail.com

Diterima : 5 Mei 2025

Disetujui : 22 Mei 2025

Diterbitkan : 25 Mei 2025

Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan atau digunakan untuk memahami suksesnya suatu pekerjaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan. Ditemukannya fenomena bahwa kepala puskesmas kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan kurang memberi *reward* (penghargaan) terhadap kinerja perawat menyebabkan kurangnya motivasi perawat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Saramaake. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* perawat pelaksana yang ada di Puskesmas Saramaake, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil uji statistik menunjukkan Hasil penelitian didapat $p = 0,03$ ($p < \alpha 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di puskesmas Saramaake.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Puskesmas Saramaake

Abstract

Leadership style is a way for a leader to approach or is used to understand the success of a job. An effective or good leadership style is a leadership style that can adjust to the maturity of subordinates, namely situational leadership style so that it can increase work motivation from subordinates. The discovery of the phenomenon that the head of the health center does not communicate enough with the implementing nurses and does not give enough rewards (awards) for the performance of nurses causes a lack of motivation for nurses to work. This study aims to determine the relationship between the leadership style of the head of the health center and the work motivation of nurses at the Saramaake Health Center. The method used in this study is to use a Descriptive Analytical research design with a Cross Sectional Study approach. The sampling technique uses the total sampling method of implementing nurses at the Saramaake Health Center, data collection is carried out through questionnaires. The results of the statistical test show that the results of the study obtained $p = 0.03$ ($p < \alpha 0.05$). This shows that the results of the study obtained that there is a relationship between the implementation of the leadership style of the head of the health center and the work motivation of nurses at the Saramaake Health Center.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Saramaake Health Center

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan dituju kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat baik sehat maupun sakit (UU keperawatan No. 38 Tahun 2014). Pelayanan keperawatan profesional dapat terwujud apabila dilaksanakan oleh tenaga keperawatan yang profesional sehingga dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit atau puskesmas khususnya pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit atau puskesmas juga ditentukan oleh mutu pelayanan keperawatan (Sumijatun, 2010).

Arwani (2012) menjelaskan bahwa perawat merupakan salah satu pelaksana pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya kepada pasien, merupakan suatu standar sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan tersebut. Faktor lain adalah sumber daya perawat, upah yang diterima, fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja, kesadaran akan tujuan pekerjaan, hubungan antara manusia harmonis, pembagian tugas dan tanggung jawab, minat kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, kepribadian dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin (Arwani, 2012).

Kepemimpinan adalah bagaimana melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual. Peran

kepemimpinan merupakan sebagai penengah dimana tanggung jawab utama manager perawat adalah merencanakan, mengorganisasi, memotivasi dan mengendalikan kerja para perawat dan tenaga penunjang kesehatan lainnya dalam memberikan layanan keperawatan (Suni, 2018). Banyak definisi mengenai kepemimpinan yang mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini mempengaruhi dan sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturisasi aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi (Joomla, 2019).

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memahami kesuksesan kepemimpinan tersebut, dalam hubungan dimana kita memusatkan perhatian dan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin kerja (Winardy, 2011). Pendekatan tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan atau digunakan untuk memahami suksesnya suatu pekerjaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Thoah, 2012).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan

tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2010).

Hasil penelitian Tarigan (2013) yang melakukan penelitian di bagian ruang bedah Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan menemukan bahwa 46 persen perawat tidak memiliki motivasi kerja disebabkan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Komunikasi dengan kepala ruangan tidak baik, Kepala ruangan kurang memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana mudah bosan, merasa tidak puas terhadap sesuatu yang salah dan beban kerja yang diberikan. Perawat pelaksana merasa tidak mempunyai perasaan secara emosional terhadap masalah dan kebutuhan orang lain dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan, serta faktor lain yaitu umur dan lama kerja dan juga lingkungan psikososial yaitu hubungan personal.

Dewasa ini, jika motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Berdasarkan observasi awal di Puskesmas Saramaake ditemukan fenomena bahwa kepala puskesmas kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan kurang memberi penghargaan (*reward*) terhadap kinerja perawat, sehingga mereka kurang

termotivasi dalam bekerja. Jumlah perawat yang berada di Puskesmas Saramaake yakni 11 orang dari data awal peneliti.

Dengan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Saramaake, kecamatan Wasile Kabupaten Halmahera Timur.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat itu juga (Notoatmodjo, 2018). Pada penelitian ini, peneliti mencari hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Saramaake dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan pada waktu yang bersamaan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh perawat pelaksana yang bertugas di Puskesmas Saramaake yang berjumlah 11 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Distribusi Usia Responden di Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Data tabel 1 menunjukkan persentase terbanyak ada pada kelompok umur 30-39 tahun.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-29	3	27,3
30-39	6	54,5
40-49	2	18,2
Total	11	100,0

Sumber : Data Primer diolah

b. Distribusi Jenis Kelamin Responden di Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	4	36,4
Perempuan	7	63,6
Total	11	100

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan persentase terbanyak ada pada kelompok umur 30-39 tahun. Sedangkan data tabel 2 menunjukkan persentase terbanyak ada pada kelompok jenis kelamin perempuan

sebanyak 7 orang atau sebanyak 63,6% dari total keseluruhan responden.

c. Distribusi Pendidikan Terakhir Responden di Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D _{III}	8	72,7
Sarjana	1	9,1
Profesi Ners	2	18,2
Total	11	100

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan presentase tingkat pendidikan responden yang dominan adalah D_{III} sebanyak 8 orang (72,7%).

d. Distribusi Masa Kerja Responden di Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai persentase berdasarkan lama bekerja terbanyak di Puskesmas Saramaake ada pada kelompok 1-10 tahun sebanyak 7 orang (63,6%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 10	7	63,6
11 – 20	3	27,3
21 – 30	1	9,1
Total	11	100

Sumber : Data Primer diolah

e. Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Saramaake di Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas

Gaya Kepemimpinan	Puskesmas Saramaake		Total
	F	%	
Gaya Demokratis	8	72,7	8
Gaya otoriter	3	27,3	3
Total	11	100	11

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa 72,7% responden memilih gaya kepemimpinan demokratis sedangkan

27,3% responden memilih gaya kepemimpinan otoriter.

f. Motivasi Kerja Perawat Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Puskesmas Saramaake

Motivasi Kerja Perawat Puskesmas Saramaake		
	F	%
Motivasi Tinggi	8	72,7
Motivasi Rendah	3	27,3
Total	11	100

Sumber : Data Primer diolah

Analisis Bivariat

Berikut ini akan diuraikan hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Saramaake, Kecamatan Wasile, Kabupaten Halmahera Timur. Berdasarkan Hasil tabel 5 menunjukkan presentase gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan motivasi tinggi sebanyak 87,5% sedangkan otoriter menghasilkan motivasi rendah sebanyak 66,7%. Hal ini menunjukkan

bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat setelah dianalisa dengan menggunakan uji *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian didapat $\rho = 0,03$ ($\rho < \alpha 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di puskesmas Saramaake.

Tabel 7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Saramaake Tahun 2020

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Tinggi		Motivasi Rendah		Total	%	ρ
	F	(%)	F	(%)			
Demokratis	7	87,5	1	12,5	8	100	0,03
Otoriter	1	33,3	2	66,7	3	100	
Total	8	72,3	3	27,3	11	100	

Sumber : data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terhadap perawat pelaksana di puskesmas Saramaake didapatkan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di puskesmas Saramaake, kabupaten Halmahera Timur. Signifikansi yang menghasilkan nilai $p = 0,03$ ($p < \alpha 0,05$), menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat atau H1 diterima. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian diperoleh bahwa 87,5 % perawat dengan motivasi tinggi jika kepala puskesmas menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, hal ini disebabkan karena jika perawat pelaksana mengalami masalah pekerjaan, tindakan kepala puskesmas adalah berdiskusi dengan perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana lebih merasa termotivasi dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pengambilan keputusan diambil secara bersama antara kepala puskesmas dan perawat pelaksana, ada diskusi bersama dalam pemecahan masalah. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pengambilan keputusan diambil secara bersama antara kepala puskesmas dan perawat pelaksana, ada diskusi bersama dalam pemecahan masalah. Tetapi ada juga perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 12,5%. Hal ini sejalan dengan teori Mc Gregor yang dalam teori X beranggapan bahwa pada umumnya manusia yang tidak senang bekerja. 66,7% perawat dengan motivasi rendah jika kepala puskesmas menggunakan gaya

kepemimpinan otoriter dalam memimpin. Menurut asumsi peneliti, ketika seseorang tidak dikekang dan lebih diberi kebebasan dalam bekerja maka ia akan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini karena pada gaya otoriter kepala puskesmas tidak mampu menemukan masalah yang menjadi kendala tidak tercapainya motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan mendiskusikan secara bersama-sama dengan bawahannya, untuk mencari solusi, dan bukan pula mencari kesalahan para perawat pelaksana.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah kepala puskesmas yang menentukan secara mutlak tanpa mempertimbangkan saran dari perawat pelaksana. Ada 3 orang responden mempersepsikan kepala puskesmas lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter karena kepala puskesmas tidak bertukar pikiran dengan perawat pelaksana tentang bagaimana mencari cara baru untuk mengatasi kesulitan-kesulitan di ruang perawatan. Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana di puskesmas Saramaake adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan Bersama antara pimpinan dan bawahan (Nursalam, 2012).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulfikhar didapatkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan

dengan motivasi kerja perawat. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan demokratis dari pemimpin membuat anggota merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga akhirnya mendorong peningkatan integritas dalam diri anggota. Gaya kepemimpinan demokratis juga akan meningkatkan motivasi anggota dalam menjalankan tugasnya (Ponto, 2011).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Saramaake, Kecamatan Wasile, Kabupaten Halmahera Timur, Provinsi Maluku Utara.

SARAN

- 1) Bagi Puskesmas Saramaake
Bagi pihak puskesmas Saramaake diharapkan kepala puskesmas agar bisa

menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk mendapatkan motivasi kerja perawat yang tinggi demi pengembangan sumber daya manusia dan tercapainya asuhan keperawatan yang baik.

- 2) Praktek Keperawatan
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam melaksanakan praktek keperawatan di semua tatanan pelayanan kesehatan.
- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja perawat agar penelitian tersebut dapat dilakukan dengan skala yang besar dan tempat penelitian diperluas ke puskesmas lain atau rumah sakit, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin dan Mashur Razak, 2015, Kewirausahaan Teori dan Aplikasi, Strategi Membangun Kerjasama Bisnis, edisi revisi cetakan pertama, Penerbit : MagnaScript Publishing, Jakarta
- Arwani, AKN, BN, M.Nurs dan Heru Supriyato. 2012. Manajemen Bangsal Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Badeni, 2013, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, cetakan pertama, Bandung, Alfabeta.
- Hakim, Abdul. 2010. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Joomla, 2019. Motivasi dan Kepemimpinan, dibuka dari webside [www://gudif.com](http://www.gudif.com) tanggal 28 Desember 2019,
- Kadarisman. M, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Moorhead dan Griffin, 2013, Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, edisi kesembilan, Penerbit : Salemba Empat. Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2015). Konsep dan Perawatan

- Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pedoman Skripsi Tesis, dan Instrumen Keperawatan .Jakarta : Penerbit Salemba Medika,
- Suarli, S & Bahtiar, Y. (2010). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis . Jakarta : PT.Penerbit Erlangga,
- Sumijatun. 2010. Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional. Jakarta: TIM.
- Suni, A. 2018. Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jakarta : Bumi Medika,
- Sugiyono. 2015. Statistika untuk Penelitian . Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta
- Tarigan, L., Wau, H., & Siagian, M. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan Tahun 2013. Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF), 2(1), 26-34. <https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.214>
- Thoha, M. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tiro, Arif. 2013. Dasar-dasar statistika Edisi Ketiga. Makassar: Andira Publisher,
- Winardi, DR. 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Reneka Cipta.