

## Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta

Heni Rusmitasari<sup>1✉</sup>, Ahmad Ahid Mudayana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Semarang

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan

### Info Artikel

Diterima 21 April 2020  
Disetujui 28 April 2020  
Diterbitkan 30 Mei 2020

### Kata Kunci:

Kepemimpinan  
Motivasi Kerja

### e-ISSN:

2613-9219

### Akreditasi Nasional:

Sinta 4

### Keywords:

Leadership  
Work Motivation

### ✉ Corresponding author:

[heni.rusmitasari@unimus.ac.id](mailto:heni.rusmitasari@unimus.ac.id)

### Abstrak

**Latar belakang:** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi karena menjadi kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang maupun mendatang. Dalam sebuah organisasi diperlukan peran kepemimpinan yang baik. Adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawainya. **Tujuan:** Menganalisis hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. **Metode:** Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kota Yogyakarta, dengan jumlah sampel sebanyak 289 responden. Data diambil menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji statistik chi-square untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja. **Hasil:** Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kota Yogyakarta termasuk ke dalam kategori baik yaitu sebanyak 176 (60.9%) responden. Motivasi kerja yang dimiliki termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 155 (53.6%) responden. Hasil statistik uji *chi-square* antara kepemimpinan dengan motivasi kerja diperoleh nilai  $p = 0.000$ . **Kesimpulan:** Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta.

### Abstract

**Background:** Human resources is one of the most important factors in an organization because it is the key to the success of the organization in the future as well. In an organization a good leadership role is needed. A good struggle will increase the work motivation of its employees. The aim is to analyze the relationship of leadership with motivation at Health Center Yogyakarta. **Objective:** To analyze the relationship between leadership with motivation. **Method:** This research was conducted at City Health Center Yogyakarta, a sample of 289 respondents. The data were collected by questionnaire and analyzed by chi-square analysis. **Result:** Based on the results of the study obtained from leadership applied at Health Center Yogyakarta included in the good category of 176 (60.9%) respondents. Work motivation which is included in the high category is 155 (53.6%) respondents. The result analysis Chi-square between leadership and work motivation, p-value 0.000. **Conclusion:** There is a relationship between leadership and work motivation at Health Center Yogyakarta.

## Pendahuluan

Bentuk upaya yang dilakukan pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya [1].

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang maupun mendatang. Dalam sebuah organisasi peran kepemimpinan yang baik sangat diperlukan [2]. Kepemimpinan dapat digunakan oleh setiap orang dan tidak hanya berlaku pada organisasi saja. Kepemimpinan memengaruhi perilaku manusia baik perseorangan ataupun kelompok untuk tercapainya suatu tujuan tertentu [3].

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasinya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Pemimpin harus memperhatikan kinerja bawahan dan memberikan stimulus untuk peningkatan kinerja baik berupa pemberian motivasi maupun penghargaan pada tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi [4].

Motivasi kerja berkaitan dengan umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensi individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi serta supervisi [5]. Tingkah laku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari diri sendiri dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang untuk bekerja [6].

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja. kepemimpinan yang diterapkan yaitu pemimpin mampu meningkatkan gairah untuk bekerja dan membina tingkah laku karyawan. Pemimpin memberi tahu apa yang harus dikerjakan, serta memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan [7]. Penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan

kinerja. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sangat relevan terhadap kinerja karyawan, karena apabila tidak diberikan sebuah motivasi maka karyawan tidak bisa bekerja secara produktif [8]. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Puskesmas Kota Yogyakarta. Sampel penelitian ini yaitu tenaga kesehatan dengan sebanyak 289 responden. Pengambilan sampel menggunakan *propotionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari karakteristik responden dan variabel penelitian, antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja. Pengolahan data menggunakan uji statistik *chi-square*. Penelitian ini sudah mendapatkan *ethical clearance* dari Komite Etik Penelitian Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (KEP UAD).

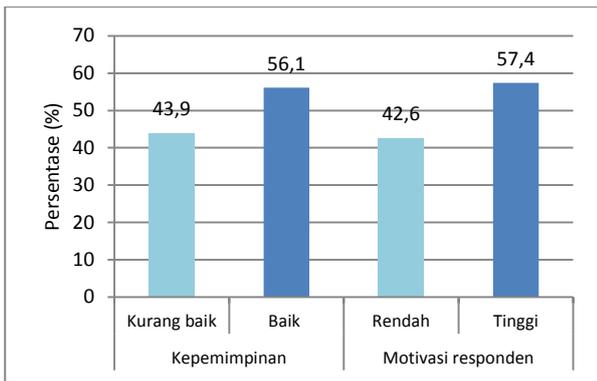
## Hasil

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 222 (76.8%) responden, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 (23.2%) responden. Sedangkan untuk pendidikan terakhir mayoritas responden memiliki pendidikan S1/D4 sebanyak 152 (52.6%), pendidikan D3 sebanyak 128 (44.3%), dan pendidikan S2 sebanyak 9 (3.1%) responden (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik responden

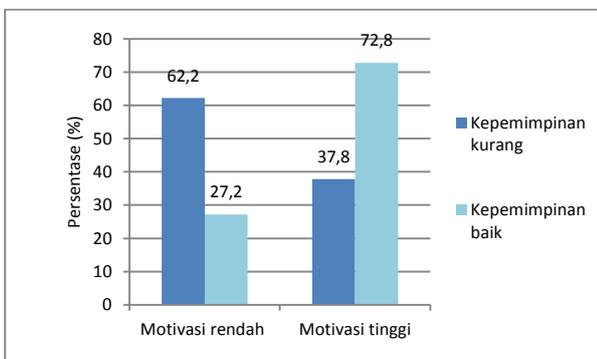
Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	67	23.2
Perempuan	222	76.8
Pendidikan		
D3	128	44.3
D4/S1	152	52.6
S2	9	3.1

Sebagian besar responden berpendapat bahwa pimpinan di tempat kerja responden saat ini memiliki kepemimpinan yang baik (56.1%). Motivasi responden dalam bekerja juga sebagian besar adalah tinggi (57.4%) yang ditunjukkan dengan jawaban responden saat ditanyakan motivasi yang dirasakan saat wawancara dilakukan (Gambar 1).



Gambar 1. Kategori kepemimpinan dan motivasi

Motivasi yang rendah tampak hampir sebanding angka proporsinya dengan penilaian terhadap kepemimpinan yang kurang baik di mata responden.



Gambar 2. Hubungan sosok kepemimpinan dan motivasi bawahan

Sejumlah responden yang menilai sosok kepemimpinan di instansi kerjanya kurang baik, lebih didominasi dengan motivasi kerja responden yang rendah juga (62,2%). Sebaliknya, pada kepemimpinan yang baik, responden dalam bekerja menunjukkan motivasi yang tinggi (72,8%). Tampak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja responden dengan gaya kepemimpinan di tempat kerja ( $p = 0,000$ ) (Gambar 2).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas tenaga kesehatan beranggapan bahwa kepemimpinan yang sudah diterapkan di tempat kerja berada pada kategori baik. Kepemimpinan dapat memengaruhi kemampuan seseorang, serta dapat mendorong individu maupun kelompok untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dari atasan diharapkan personil di instansinya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mayoritas responden menilai kepemimpinan termasuk kategori baik karena pemimpin memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan, menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, pemimpin mengajak untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, serta pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai untuk membangkitkan semangat kerjanya. Motivasi terbesar berasal dari diri sendiri, tetapi motivasi dari luar juga sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya [9].

Pimpinan harus mampu memberikan arahan kepada pegawainya mengenai tugas yang diberikan serta memiliki komunikasi yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang karena segala kebijakan dan pekerjaan dipengaruhi oleh pemimpinnya [10]. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Bitung Barat Kota Bitung [11].

Mayoritas responden memiliki motivasi kerja tinggi, yang mana motivasi ini terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Tenaga kesehatan memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta memiliki pemimpin yang dapat memberikan bimbingan dan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Pimpinan disini harus dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan karena motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan ini meningkat maka akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi [12].

Sebagian besar tenaga kesehatan yang berprestasi mendapatkan penghargaan, dan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat bagi yang memiliki prestasi kerja yang baik, serta terdapat upah insentif apabila melakukan lembur kerja. Penelitian Prasetya menyebutkan bahwa kompensasi dapat memengaruhi kinerja, karena apabila kompensasi tidak sesuai maka seseorang tidak akan termotivasi dalam bekerja yang selanjutnya dapat memengaruhi kinerja [10].

Motivasi kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi rendah akan memiliki kinerja yang kurang baik dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik [13]. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa motivasi memengaruhi

kinerja seseorang. Motivasi ini terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi tersebut terdiri dari *monetary incentives* dan *non monetary incentives*, yang termasuk dalam motivasi *monetary incentives* yaitu pemberian upah lembur, penghargaan, dan juga tunjangan. Sedangkan yang termasuk dalam motivasi *non monetary incentives* antara lain lingkungan kerja, kerjasama antar rekan kerja, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan [14]. Adanya hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan memberikan implikasi bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemungkinan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi bagi tenaga kesehatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang dapat meningkatkan gairah kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja [15]. Penelitian Do Rego juga menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh terhadap motivasi yang dirasakan oleh pegawainya [16]. Hasil penelitian yang dilakukan di PDAM Madiun didapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan hasil analisis statistik regresi yaitu  $Y=8,201 + 1,802X$ , yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan 1% maka motivasi kerja karyawan akan naik menjadi 1,802% [17].

Pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Siak Hulu II diketahui bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan motivasi kerja antara lain gaya kepemimpinan direktif, suportif, prestasi, dan partisipatif [18].

Pemimpin telah melakukan kerjasama yang solid dan harmonis dalam bekerja untuk menumbuhkan motivasi pada pegawainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Sukomoro bahwa Puskesmas Sukomoro menerapkan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan ini dilakukan dengan cara menciptakan kerjasama, menumbuhkan loyalitas para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan/puskesmas [19]. Penelitian De Haan menyebutkan bahwa kepemimpinan khususnya

kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan partisipatif menghasilkan motivasi kerja yang tinggi [20].

## Kesimpulan

Karakteristik tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta menunjukkan mayoritas tenaga kesehatan berjenis kelamin perempuan, mayoritas memiliki pendidikan Strata 1 (S1) atau Diploma 4 (D4). Untuk variabel kepemimpinan sebagian tenaga kesehatan menilai kepemimpinan sudah baik, sedangkan untuk variabel motivasi kerja, sebagian besar tenaga kesehatan memiliki motivasi yang tinggi. Ada hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta dimana gaya kepemimpinan akan menjadi salah satu faktor yang penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja.

## Daftar Pustaka

- [1] Kementerian Kesehatan RI. Kepmenkes RI No.75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas. 2014.
- [2] Sukmayanti E. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.2018;13(2):99-115.
- [3] Thoah M. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta:Rajawali Pers. 2015
- [4] Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- [5] Bina, Ida, Intan. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*. 2016;4(2):76-86.
- [6] Ansory AF, Indrasari M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka. 2018.
- [7] Yulianti H, Warouw MH, Palandeng H. Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *E-Journal Keperawatan*. 2013;1(1):1-9.
- [8] Reni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. *e-journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2015;3(4):966-978
- [9] Sari, FM. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.2016;1(1):1-10.

- [10] PrasetyaCH. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*. 2016;7(2):15-21.
- [11] Tombakan VTA, Estefina M. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Bitung Barat Kota Bitung. *Buletin Sariputra*. 2016;6(1):37-42.
- [12] Rivai V, DeddyM. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Raja Grafindo Persada. 2012.
- [13] Natasia N, Ahas L, Janik K. Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pelaksanaan SOP Asuhan Keperawatan di ICU-ICCU RSUD Gambiran Kota Kediri. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*. 2014;28(1):21-25.
- [14] Al-Hawary SIS, El-Fattah Banat NA. Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan. *International Journal of Academic research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 2017;7(2):54-63.
- [15] Muhammad HY, Herman W, Hendry P. Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *ejournal Keperawatan*. 2013;1(1):1-9.
- [16] Do Rego EB, Wayan GS, Ni Nyoman KY. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatol Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 2017;1(1):3731-3764.
- [17] Ningsih AR. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajaran*. 2016;4(2):1-10.
- [18] Renaldi R, Hastuti M, Nila PS. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Puskesmas Siak Hulu II. *Al-Tamimi Kesmas Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2019;8(1):56-67
- [19] Widiarini R. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Koordinator UKP dengan Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas. *2-TRIK: Tunas-Tunas Riset Kesehatan*. 2017;VII(1):52-56.
- [20] De Haan PLM, Hendro JB, Rina K. Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*. 2019;7(2):1-7.