

# HUBUNGAN PERANAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMASS INGGANI KOTA PALU

---

Priscila Inka Iriani Masoara<sup>1</sup>, Lexy Kareba<sup>2</sup>

---

Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu

## Abstrak

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk lingkup organisasi dalam ruang lingkup Puskesmas adalah peranan kepemimpinan. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti tanggal 28 April 2021, mengenai peranan kepemimpinan terhadap bawahannya. 2 orang petugas puskesmas mengatakan bahwa pemimpin belum mampu menunjukkan ketegasannya saat petugas puskesmas tidak disiplin, 1 orang mengatakan pemimpin kurang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan serta 2 orang mengatakan pemimpin kurang berkomunikasi dengan pegawai dan jarang memberi motivasi kepada petugas kesehatannya mengenai pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya hubungan antara pengetahuan dan sikap kepala keluarga dengan kepemilikan jamban sehat Di Desa Keuno Kecamatan Petasia Timur Kabupaten Morowali Utara.

Jenis penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel dalam penelitian ini adalah independen yaitu peranan kepemimpinan, variabel dependen yaitu motivasi. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Populasi dalam penelitian ini adalah 49 orang dengan sampel total populasi berjumlah 49 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel peranan kepemimpinan dengan motivasi petugas kesehatan diperoleh nilai  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ).

Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan antara peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja petugas kesehatan di Puskesmas Singgani Kota Palu. Disarankan kepada pimpinan Puskesmas Singgani untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya mulai dari pengambilan keputusan, pengarahan, pendelegasian, motivator, pengawasan, dan pengendalian kepada bawahannya untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Kata Kunci: *Motivasi, Peranan, Kepemimpinan*

## Pendahuluan

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bentuk pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu diusahakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Upaya-upaya kesehatan meliputi pencegahan penyakit (*preventif*), peningkatan kesehatan (*promotif*), penyembuhan penyakit

(*kuratif*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) (Azwar, 2012).

Untuk dapat melakukan upaya kesehatan yang dimaksud di atas salah satu hal yang perlu dilakukan dan dipandang mempunyai peranan penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Adapun yang dimaksud dengan pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan secara sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok dan masyarakat. Dalam penyelenggaraan kesehatan

diperlukan sarana dan prasarana kesehatan, salah satunya adalah puskesmas (Bustami, 2013).

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerja dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif. Tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas adalah untuk mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu (Kemenkes RI, 2014).

Dalam melaksanakan program-program, puskesmas akan menemui kendala-kendala, baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Salah satu kendala yang muncul adalah kurangnya motivasi kerja para pegawai sehingga mempengaruhi hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk lingkup organisasi dalam ruang lingkup Puskesmas adalah peranan kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Kemampuan pemimpin menjalankan perannya dalam hal berkomunikasi, membimbing, mengarahkan dan mengawasi pegawai, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja pegawai sangat terkait dengan peningkatan motivasi kerja bawahan atau pegawai dalam melakukan pekerjaan (Siagian, 2014).

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang utama dalam menjalankan organisasi penyelenggaraan kesehatan agar tercapai tujuan pembangunan kesehatan yang optimal dan berkesinambungan. Maksudnya peranan kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi (Siagian, 2014).

Penelitian sebelumnya oleh Mery Novi Yanti (2017) dengan menggunakan jenis penelitian survey bersifat analitik menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan *cross-sectional* yang dilaksanakan di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen dengan responden berjumlah 86 orang yang diambil melalui metode *Total Sampling*, didapatkan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen dengan nilai *p value* = 0,022. Dalam artian bahwa semakin baik peranan kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

Hasil pengambilan data pada tanggal 28 April 2021 di Puskesmas Singgani dengan melihat

buku profil Puskesmas Singgani mengenai keberhasilan program wajib Puskesmas *atau basic six* terlihat masih adanya masalah cakupan program kesehatan *Basic Six* yang tidak mencapai target. Standar Pelayanan Minimal Puskesmas Singgani 100%. Hasil pencapaian *Basic Six* masih dibawah 90%. Tahun 2019 Upaya Kesehatan Ibu dan Anak 82,6%, Upaya Promosi Kesehatan 80,3%, Upaya Kesehatan Lingkungan 87,40%, Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat 84,67%, Upaya Pencegahan Penyakit Menular 76,8% dan Upaya Pengobatan 87,6%. Sedangkan tahun 2021 Upaya Kesehatan Ibu dan Anak 80,8%, Upaya Promosi Kesehatan 81,5%, Upaya Kesehatan Lingkungan 87%, Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat 87,67%, Upaya Pencegahan Penyakit Menular 83,8% dan Upaya Pengobatan 82,4% (Profil Puskesmas Singgani, 2021).

Hasil observasi peneliti yang dilakukan tanggal 28 April 2021, penulis melihat masih ada petugas kesehatan yang tidak terlihat diruangannya, ada petugas kesehatan yang berkumpul dalam satu ruangan saat jam kerja dan menghabiskan waktu untuk mengobrol dan membahas diluar pekerjaan, penrliti juga melihat dicatat absen petugas kesehatan maupun secara langsung, masih ada petugas kesehatan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada 5 orang petugas kesehatan puskesmas, mengenai peranan kepemimpinan terhadap bawahannya. 2 orang petugas kesehatan mengatakan bahwa pemimpin belum mampu menunjukkan ketegasannya saat petugas kesehatan tidak disiplin, 1 orang mengatakan pemimpin kurang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan serta 2 orang mengatakan pemimpin kurang berkomunikasi dengan petugas kesehatan dan jarang memberi motivasi kepada petugas kesehatannya mengenai pekerjaan.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya baik variabel independen maupun variabel dependen dilakukan pada saat yang bersamaan (Hasmi, 2012).

## Hasil Penelitian

### A. Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden meliputi: umur, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja serta variabel penelitian yaitu: peranan kepemimpinan dan motivasi petugas kesehatan.

1. Umur

Umur responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi: 24-25 tahun (remaja akhir), 26-34 tahun (dewasa awal), 36-43 tahun (dewasa akhir), 47-55 tahun (lansia awal) (Depkes RI, 2009) yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	24-25 tahun	2	4,1
2	26-34 tahun	29	59,2
3	36-43 tahun	12	24,5
4	47-55 tahun	6	12,2
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 1, menunjukkan bahwa dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, kategori umur terbanyak terdapat pada umur 26-34 tahun (dewasa awal) sebesar 59,2% dan kategori umur terkecil terdapat pada umur 24-25 tahun (remaja akhir) sebesar 4,1%.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	10	20,4
2	Perempuan	39	79,6
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 2, menunjukkan bahwa dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, lebih banyak yang mempunyai jenis kelamin perempuan sebesar 79,6% dibandingkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20,4%.

3. Pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari Diploma III (D III), Sarjana (S1) dan S2 yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	DIII	13	26,5
2	S1	33	67,3
3	S2	3	6,1
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani pendidikan terbanyak terdapat pada pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 67,3% dan pendidikan terkecil terdapat pada pendidikan S2 sebanyak 6,1%.

4. Masa kerja dalam penelitian ini terdiri masa kerja baru ( $\leq 5$  tahun) dan masa kerja lama ( $>5$  tahun) (Handoko (2012).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan masa kerja di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Baru	19	38,8
2	Lama	30	61,2
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 4 menunjukkan dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, lebih banyak responden yang masa kerjanya lama ( $> 5$  tahun) sebesar 61,2% dibandingkan responden yang masa kerjanya baru ( $\leq 5$  tahun) sebesar 38,8%.

5. Peranan Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan nilai median (76). Kurang Baik, jika nilai median  $<76$  dan Baik jika nilai median  $\geq 76$  yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Peranan Kepemimpinan di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Peranan Kepemimpinan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang Baik	20	40,8
2	Baik	29	59,2
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 5 menunjukkan dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, lebih banyak responden yang menyatakan peran kepemimpinan baik sebesar 59,2% dibandingkan peran kepemimpinan yang kurang baik sebesar 40,8%.

6. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan nilai median (58). Rendah, jika nilai median < 58 dan Baik jika nilai median ≥ 58 yang dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	23	46,9
2	Tinggi	26	53,1
Total		49	100,0

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel.6 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, lebih banyak responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi sebesar 51,3% dibandingkan yang mempunyai motivasi kerja rendah sebesar 46,9%.

B. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel peranan kepemimpinan dengan motivasi petugas kesehatan, yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi di Puskesmas Singgani Kota Palu.

No	Peranan kepemimpinan	Motivasi				Total	p value	
		Rendah		Tinggi				
		n	%	n	%			
1	Kurang Baik	14	70	6	30	20	100	0,017
2	Baik	9	31	20	69	29	100	
Total		23	46,9	26	53,1	49	100	

Sumber: Data Primer, 2021.

Pada Tabel 7 menunjukkan dari 20 responden yang menyatakan peranan kepemimpinan kurang baik, terdapat 70% yang memiliki motivasi yang rendah dan 30% yang

memiliki motivasi tinggi. Dan dari 29 responden yang menyatakan peranan kepemimpinan baik, terdapat 31% yang memiliki motivasi yang rendah dan 69% yang memiliki motivasi tinggi

Hasil uji *chi-square* antara variabel peranan kepemimpinan dengan dengan motivasi petugas kesehatan diperoleh nilai  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ) maka ( $H_0$  ditolak) yang artinya ada hubungan bermakna antara peranan kepemimpinan dengan motivasi petugas kesehatan.

Pembahasan

Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi.

Tabel 5 menunjukkan dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, lebih banyak responden yang menyatakan peran kepemimpinan baik sebesar 59,2% dibandingkan peran kepemimpinan yang kurang baik sebesar 40,8%. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang ada di Puskesmas Singgani, lebih banyak responden yang mempunyai motivasi tinggi sebesar 53,1% dibandingkan yang mempunyai motivasi rendah sebesar 46,9%.

Pada Tabel 7 menunjukkan dari 20 responden yang menyatakan peranan kepemimpinan kurang baik, terdapat 70% yang memiliki motivasi yang rendah dan 30% yang memiliki motivasi tinggi. Dan dari 29 responden yang menyatakan peranan kepemimpinan baik, terdapat 31% yang memiliki motivasi yang rendah dan 69% yang memiliki motivasi tinggi. Hasil uji *chi-square* antara variabel peranan kepemimpinan dengan dengan motivasi petugas kesehatan diperoleh nilai  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ) maka ( $H_0$  ditolak) yang artinya ada hubungan bermakna antara peranan kepemimpinan dengan dengan motivasi petugas kesehatan.

Menurut asumsi peneliti, responden yang menyatakan peranan kepemimpinan kurang baik karena pimpinan membagi tugas kurang adil dan pimpinan kurang memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi dalam kerjanya. Sedangkan responden yang menyatakan peranan kepemimpinan baik karena mereka menyatakan pimpinan mengikutsertakan dalam pengambilan keputusan serta dan pimpinan tidak mengambil keputusan sendiri. Sedangkan untuk motivasi, responden dengan motivasi yang rendah dikarenakan responden kurang menyusun agenda kerja dalam bekerja demi tercapainya tupoksi dalam pekerjaannya serta responden tidak membuat jadwal kegiatan kerja yang menyesuaikan dengan waktunya. Responden dengan motivasi

yang tinggi dikarenakan responden melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya karena merasa bahwa pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya yang perlu diselesaikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan ada hubungan antara peranan kepemimpinan dengan motivasi pegawai puskesmas. Karena tinggi dan rendahnya motivasi kerja responden dipengaruhi pula oleh peran kepemimpinan, jika pemimpin dianggap baik dalam memimpin, maka hal itu bisa memicu peningkatan motivasi kerja dari responden, namun jika yang terjadi malah sebaliknya, maka itu dapat menurunkan motivasi kerja responden. Namun dalam penelitian ini juga ada responden yang menyatakan peranan kepemimpinan kurang baik tetapi motivasinya rendah begitupun sebaliknya ada responden yang menyatakan peran kepemimpinan kurang baik tetapi motivasinya tinggi. Hal ini dapat disebabkan pendidikan, masa kerja dan umur responden.

Umur Responden mempengaruhi motivasi pegawai puskesmas karena semakin bertambah umur, maka semakin dewasa dalam bertindak dan menyikapi pekerjaannya. Sehingga lebih sering mempunyai motivasi kerja yang tinggi dibanding umur yang lebih muda. Akan tetapi umur yang lebih muda, adapula yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, hal ini dipicu oleh keinginan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Demikian halnya dengan masa kerja, semakin lama seseorang bekerja, akan semakin banyak pengalaman dan semakin luas wawasannya, sehingga hal itu membuat responden tetap termotivasi untuk bekerja. Akan tetapi adapula responden dengan masa kerja yang lama (> 5 tahun) mempunyai motivasi rendah dalam bekerja, hal ini dapat dipicu oleh berbagai hal, seperti situasi lingkungan kerja yang dianggap tidak kondusif, kepemimpinan yang dirasa kurang baik dan beban kerja berlebihan, sehingga hal tersebut bisa menurunkan motivasi kerja walaupun mempunyai masa kerja yang lama dan cukup berpengalaman. Pada responden dengan masa kerja  $\leq 5$  tahun tetapi mempunyai motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat disebabkan karena responden ingin membuktikan bahwa ia mampu menghasilkan kinerja yang baik, karena motivasi kerja itu bisa berasal dari dalam diri karena merasa tanggung jawabnya.

Dari segi pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari DIII, S1 dan S2. Dan semua itu termasuk kategori pendidikan tinggi. Responden yang pendidikannya tinggi akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena menurut asumsi peneliti bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh responden maka

tingkat pengetahuannya juga semakin bertambah, dengan pengetahuan yang dimiliki maka responden akan mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja. Tetapi tidak selamanya pendidikan tinggi, motivasinya juga tinggi karena dapat dipengaruhi oleh umur, masa kerja.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja.

Menurut Kartono (2014) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh peranan kepemimpinan. Dimana seorang pemimpin dapat memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin di tuju sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi kepemimpinan antara lain pengambilan keputusan, pengarahan, pendelegasian, motivator, pengawasan, dan pengendalian. Selain itu fungsi kepemimpinan menggerakkan orang yang dipimpin menuju tercapainya tujuan organisasi. Agar dapat menanamkan kepercayaan pada orang yang dipimpinya dan menyadarkan bahwa mereka mampu berbuat sesuatu dengan baik.

Hasibuan (2015) kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja petugas oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi kerja didalam diri setiap petugas. Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi dengan kepemimpinannya, kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan mempengaruhi motivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Menurut Usman, (2016), 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.

Menurut Siagian (2014) usia sangat mempengaruhi motivasi kerja, orang muda lebih rentan terhadap tekanan-tekanan yang ada di dalam lingkungan organisasi sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sedangkan karyawan yang lebih dewasa akan lebih stabil, produktif dan matang jiwanya, emosi dan motivasi dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari.

Menurut Siagian (2014) masa kerja mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, oleh karena itu semakin lama masa kerja akan membuat seseorang cenderung akan semakin mencintai pekerjaan mereka. Orang yang telah lama bekerja dan mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi biasanya lebih tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya dibandingkan dengan mereka yang masih baru dan mempunyai pendidikan yang lebih rendah, sebab mereka memperoleh pekerjaan yang bersifat statis atau kurang jaminan kelanggengan serta gaji yang rendah.

Menuut Efrat (2015) bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka motivasi kerjanya semakin tinggi pula. Pendidikan sering dikaitkan sebagai sumber pengetahuan, seseorang yang mempunyai pengetahuan baik dalam menyelesaikan tugasnya, akan lebih termotivasi dalam bekerja jika dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai pengetahuan kurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mery Novi Yanti (2017), didapatkan hasil .menunjukkan bahwa terdapat hubungan peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen dengan nilai  $p\ value = 0,022$ .

### Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Singgani Kota Palu.

Saran bagi pimpinan Puskesmas Singgani untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya mulai dari pengambilan keputusan, pengarahan, pendelegasian, motivator, pengawasan, dan pengendalian kepada bawahannya untuk mencapai terwujudnya motivasi kepada petugas kesehatan

Bagi petugas kesehatan Puskesmas Singgani agar selalu memiliki motivasi diri dalam bekerja dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

Peneliti Selanjutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja.

### Daftar Pustaka

- Arifin, 2016. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Azwar, A. 2012. *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Bustami, 2013. *Akuntansi Biaya*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta :Bengkulu.
- Edison, E., , Anwar, Y., Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Efrat, M. 2015. *Pengantar Manajemen*. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasmi. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jayapura: In Media.
- Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Kemendes RI, 2014. *Profil Kesehatan Indonesia*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mery, 2017. *Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen*. Skripsi.
- Muninjaya, 2014. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. EGC. Jakarta.
- Miftah Thoha, 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* : PT. Raja Gravindo Resada, Jakarta.
- Notoatmodjo, 2010. *Metode Penelitian Kesehatan* Rineka Cipta. Jakarta.

- Panggabean PASH, Wartana Kadek, Sirait Esron., AB Subardin., Rasiman Noviany, Pelima Robert., 2017. *Pedoman Penulisan Proposal/ Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya*. Palu.
- Permenkes RI. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.75*.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Puskesmas Singgani, 2020. *Profil Puskesmas Singgani*. Palu.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sunyoto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru : Jakarta.
- Sutikno, 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpin: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Holistica Lombok.
- Syamsi, 2014. *Pengambilan Keputusan Dan Sistem Informasi*. BumiAksara. Jakarta
- Tjiptono, 2016. *Service Quality & Satisfaction*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Winardi, 2012. *Manajemen Prilaku Organisasi*. PT Citra Aditya Bakti : Bandung.