

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
DI PUSKESMAS SIAK HULU II**

Reno Renaldi⁽¹⁾, Hastuti Marlina⁽²⁾, Nila Puspita Sari⁽³⁾

⁽¹⁾Universitas Negeri Padang
email: Renorenaldi03@gmail.com

⁽²⁾⁽³⁾ STIKes Hang Tuah Pekanbaru

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu dalam aktivitas kepemimpinannya, maka perlu memikirkan gaya kepemimpinannya, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Selama dalam kepemimpinannya masih ada karyawan yang mengeluh terhadap apa yang dilakukan kepala puskesmas seperti masih adanya kerja yang dilakukan oleh petugas yang tidak sesuai dengan bidang kompetensi yang dimilikinya dan juga masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu serta pulang lebih awal. Tujuan Penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan direktif, supportif, prestasi, dan partisipatif terhadap motivasi karyawan di puskesmas Siak Hulu II. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di puskesmas dengan jumlah 63 responden dan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan direktif (p value = < 0,001), supportif (p value = 0,001), prestasi (p value = 0,047) dan partisipatif (p value = < 0,001) terhadap motivasi karyawan di puskesmas Siak Hulu II. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan berhubungan terhadap motivasi karyawan di puskesmas Siak Hulu II.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif, Prestasi dan Partisipatif

ABSTRACT

Leadership is an activity to influence the behavior the other people, that is individuals and groups towards achievement the goal in leadership activities, it is necessary to think about leadership style, leadership style is a behavior norm which is used by someone when the person tries to influence the behavior of the others people. During his leadership there were still employees who complained about what was he done as the head of Health Center such as still be there of task which conducted by officers who were not in accordance with the field of competence they had and also there were still employees who arrived not on time and go back home early. This research purpose is to knowing the coorrelation of directive leadership, supportive, achievement, and participatory styles toward employees motivation in Siak Hulu II Health Center. This research method is a quantitative research with cross sectional design.. The population of this research were all employees in Health Center with total of 63 respondents and using total sampling techniques. Data collecting are using questionnaire.. This research results indicate there is correlation among directive leadership style (p value = <0.001), supportive (p value = 0.001), achievement (p value = 0.047) and participative (p value =

<0.001) toward motivation of employees in Siak Hulu Health Center II. So it can be concluded that all leadership style variables are related to employee motivation in Siak Hulu Health Center II.

Keywords : Directive, Supportive, Achievement and Paarticipative Leadership Style

PENDAHULUAN

Menurut (Thoha, 2015 : 9 dan 49) kepemimpinan merupakan dalam arti yang sangat luas, kepemimpinan dapat digunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi ataupun bisa terjadi dimana saja, bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu dan pada saat apa pun jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam aktivitas kepemimpinan maka perlu memikirkan gaya kepemimpinannya, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor 75 tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat dinyatakan bahwa puskesmas adalah berfungsi menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP) dinas kesehatan kabupaten/kota, agar bisa melaksanakan tugas dan fungsinya, akan mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan pemerintah daerah yang bersangkutan.

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksanaan teknis kesehatan yang bertanggungjawab dalam menyelenggarakan terhadap pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja baik kabupaten maupun kota (Depkes RI, 2015).

Kemampuan membujuk orang lain agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh si pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pada umumnya adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013 : 24).

Pemimpin merupakan serangkaian proses terdiri atas perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan kontrol untuk mencapai sasaran/tujuan secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui proses penyelenggaraan yang dilaksanakan dengan baik dan benar serta bermutu. Sedangkan efisien berarti bagaimana puskesmas memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk dapat melaksanakan upaya kesehatan sesuai standar dengan baik dan benar, sehingga dapat mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan (Menkes No 44. 2016).

Puskesmas Siak Hulu II mempunyai pegawai sebanyak 63 orang, akan tetapi mengalami kelebihan tenaga kesehatan. Pelayanan kesehatan yang di berikan Puskesmas siak hulu II adalah terwujudnya lingkungan sehat dan perilaku hidup sehat masyarakat kecamatan Siak Hulu II menuju tercapainya Indonesia sehat 2025. Untuk mewujudkan dengan mendorong kemandirian untuk hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah kerjanya dan memelihara dan meningkatkan upaya kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau serta meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya kesehatan yang ada di

wilayah kerjanya (Puskesmas Siak Hulu II Kabupaten Kampar Tahun 2016).

Peneliti memilih UPTD Puskesmas Siak Hulu II sebagai tempat penelitian karena berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan wawancara terhadap 10 orang karyawan puskesmas sebanyak 5 orang yang memilih gaya direktif, yang mana kepala puskesmas yang memberikan pengarahan langsung terhadap karyawan di puskesmas tersebut, 3 orang memilih gaya supportif, yang mana kepala puskesmas mudah dijumpai serta mempunyai perhatian kemanusiaan terhadap bawahannya dan 2 orang yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif, yang mana kepala puskesmas berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya yang memilih terhadap sistem kepemimpinan yang dipakai oleh kepala puskesmas dan tidak ada yang memilih gaya prestasi, karena belum ada prestasi yang diberikan oleh kepala puskesmas terhadap karyawan di puskesmas tersebut.

Puskesmas Siak Hulu II Kabupaten Kampar dipimpin oleh seorang dokter, selama dalam kepemimpinannya masih ada karyawan yang mengeluh terhadap apa yang dilakukan kepala puskesmas seperti masih adanya kerja yang dilakukan oleh petugas yang tidak sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimilikinya. Dan juga masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu serta pulang lebih awal.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui "Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tahun 2018".

METODE

Penelitian ini adalah penelitian analitik kuantitatif dengan desain *cross sectional* untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Penelitian ini akan dilaksanakan di UPTD Pusekesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar pada bulan Juli Tahun 2018. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di UPTD Puskesmas Siak Hulu II sebanyak 63 orang yang bekerja di UPTD Pusekesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Dalam penelitian ini penulis memilih sampel atau responden semua populasi (*total Sampling*), sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 63 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat

HASIL PENELITIAN

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Saik Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari 24 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan direktif yang rendah sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang rendah sebanyak 22 (91,7%) responden dan dari 39 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan direktif yang tinggi sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang tinggi sebanyak 24 (61,5%) responden.

Dari hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh *p value* < 0,001 (< 0,05) artinya ada hubungan yang

bermakna antara gaya kepemimpinan direktif dengan motivasi karyawan. Nilai POR = 17,600 artinya responden yang memiliki gaya kepemimpinan direktif yang rendah mempunyai peluang 17,600 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan direktif terhadap motivasi karyawan yang tinggi.

b. Hubungan Gaya Kepemimpinan Supportif Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Saik Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari 45 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan supportif yang rendah sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang rendah sebanyak 33 (73,3%) responden sedangkan dari 18 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan supportif yang tinggi sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang tinggi sebanyak 14 (77,8%) responden.

Dari hasil uji statistik *Chi-square* dapat memperoleh *p value* 0,001 (< 0,05) artinya ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan supportif dengan motivasi karyawan. Nilai POR = 9,625 artinya responden yang memiliki gaya kepemimpinan supportif yang rendah mempunyai peluang 9,625 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan supportif terhadap motivasi karyawan yang tinggi.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Prestasi Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Saik Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari 48 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan prestasi yang rendah sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang rendah sebanyak 32 (66,7%) responden sedangkan dari 15 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan prestasi yang tinggi sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang tinggi sebanyak 10 (66,7%) responden.

Dari hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh *p value* 0,047 (< 0,05) artinya ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan prestasi dengan motivasi karyawan. Nilai POR = 4,000 artinya responden yang memiliki gaya kepemimpinan supportif yang rendah mempunyai peluang 4,000 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan prestasi terhadap motivasi karyawan yang tinggi.

d. Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Saik Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa dari 36 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif yang rendah sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang rendah sebanyak 29 (80,6%) responden

sedangkan dari 27 responden, responden yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif sebagian besar mempunyai motivasi karyawan yang tinggi sebanyak 19 (70,4%) responden.

Dari hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh *p value* < 0,001 (< 0,05) artinya ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi karyawan. Nilai POR = 9,839 artinya responden yang memiliki gaya kepemimpinan supportif yang rendah mempunyai peluang 9,839 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi karyawan yang tinggi.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II

Dari hasil peneliti yang telah dilaksanakan diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan direktif terhadap motivasi karyawan *p value* < 0,001 (< 0,05) karena memiliki gaya kepemimpinan direktif yang rendah mempunyai peluang 17,600 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan direktif terhadap motivasi karyawan yang tinggi di UPTD Puskesmas Siak Hulu II.

Hasil peneliti ini sejalan dengan penelitian Widodo (2011) ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan direktif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan dasar gaya kepemimpinan yang efektif untuk

dilaksanakan oleh kelompok karyawan di RSUD Muhammadiyah Gombong, serta sebagai masukan yang bermanfaat bagi manajemen RSUD Muhammadiyah Gombong dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan pelayanan.

Hasil peneliti ini sejalan dengan teori Robbins (2009) perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik. Dengan kata lain kepemimpinan seperti ini memberikan pengarahannya spesifik mengenai cara-cara penyelesaian tugas, penetapan jadwal, peraturan, dan standar definitif yang harus dipenuhi karyawan.

Hasil peneliti ini juga didukung oleh teori (Muninjaya, 2013 : 126) gaya kepemimpinan yang menentukan semua kebijakan, memberikan petunjuk dan arahan untuk diterapkan oleh bawahan tanpa umpan balik, umpan balik kepada bawahan hanya diberikan dalam bentuk pujian atau kritik. Untuk melaksanakan suatu keputusan tersebut dijelaskan secara tahap hanya pemimpin yang memiliki wawasan yang menyeluruh tentang apa yang perlu dilaksanakan, langkah-langkah dan intraksi kepada bawahan serta gaya kepemimpinan ini akan menjadi kelompok yang merasa tertekan dari keputusan dan pengawasan yang diberikan oleh pemimpin.

Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa pemimpin kepala Puskesmas Siak Hulu II

mempunyai semua keputusan ada di tangannya, namun berdasarkan hasil dilapangan di temui bahwa pemimpin tidak semua kebijakan keputusan yang dibuat oleh pemimpin melainkan ada kebijakan dari pemerintah untuk puskesmas itu sendiri. Pemimpin hanya memberikan pengawasan tentang patuhnya terhadap peraturan yang berlaku di puskesmas dan bisa diterapkan oleh bawahan.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Supportif Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II

Dari hasil peneliti yang telah dilaksanakan diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan supportif terhadap motivasi karyawan *p value* 0,001 ($< 0,05$) artinya memiliki gaya kepemimpinan supportif yang rendah mempunyai peluang 9,625 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan supportif terhadap motivasi karyawan yang tinggi di UPTD Puskesmas Siak Hulu II.

Hasil peneliti ini sejalan dengan penelitian Utami (2013) berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan supportif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan supportif semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan oleh PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Malang.

Hasil peneliti ini sejalan dengan penelitian Syaiyid (2013) berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, menyatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat pada Radar Malang lebih dominan gaya kepemimpinan supportif yang mana pemimpin mampu menarik minat karyawannya, telah mampu mengembangkan sifat yang bersahabat, memberikan kesempatan menyampaikan keinginan para karyawannya, memberikan kesempatan menyampaikan keluhan serta memberikan perhatian pada penyelesaian konflik karyawan.

Hasil peneliti ini sejalan dengan teori (Aditama, 2010 : 178) dalam teori ini disampaikan bahwa fungsi utama pemimpin mengklarifikasikan dan menetapkan tujuan bersama bawahan, membantu dan mendorong bawahan menemukan cara terbaik untuk mencapai tujuan, menghilangkan hambatan yang mungkin ada serta memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman.

Dalam hal ini peneliti berasumsi berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa pemimpin kepala Puskesmas Siak Hulu II kurang memperhatikan masalah-masalah yang terjadi dilapangan serta lambat menanggulangnya. Pemimpin selalu memperhatikan dan memberikan solusi kepada bawahan jika bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan prestasi Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II

Dari hasil peneliti yang telah dilaksanakan diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan prestasi terhadap motivasi karyawan *p value* 0,047 ($< 0,05$) artinya memiliki gaya kepemimpinan prestasi yang rendah mempunyai peluang 4,000 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan prestasi terhadap motivasi karyawan yang tinggi di UPTD Puskesmas Siak Hulu II.

Hasil Peneliti ini sejalan dengan penelitian Afrizal (2015) berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara persial variabel independen gaya kepemimpinan prestasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya akan bermanfaat digunakan dalam rangka perbaikan atau peningkatan prestasi kerja, mengembang karir dan penghargaan prestasi karyawan secara objective yang merupakan sebagai pemeliharaan motivasi karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Hasil peneliti ini juga didukung dengan teori (Toha, 2015 : 42) seseorang pemimpin akan memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Bahwa gaya kepemimpinan ini akan mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan ini merupakan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi serta pemimpin

juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu berprestasi melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik

Hasil peneliti ini juga didukung oleh teori (Robbins, 2006). suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin mendorong bawahan menerapkan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien serta menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan yang sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ditetapkan oleh pemimpin serta memberi penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya efektif dan efisien, bahwa gaya kepemimpinan prestasi suatu sikap atau pola perilaku seorang pemimpin yang didasari kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, memotivasi atau membangkitkan semangat seseorang atau orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan..

Berdasarkan hasil peneliti yang telah dilakukan, peneliti berasumsi bahwan beberapa responden mengaku masih ada kurang adanya gaya kepemimpinan prestasi dikarenakan pemimpin kurang memberi pengarahan maupun dorongan terhadap pekerjaan karyawan di puskesmas sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Pemimpin memberikan suatu dorongan terhadap bawahan untuk meningkatkan kemampuan mereka agar menyelesaikan tugas selesai tepat waktu, serta menghargai pekerjaan bawahan yang mempunyai kinerja bagus.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II

Dari hasil peneliti yang telah dilaksanakan diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi karyawan p value $< 0,001$ ($< 0,05$) artinya memiliki gaya kepemimpinan partisipatif yang rendah mempunyai peluang 9,839 kali memiliki motivasi karyawan yang rendah dari pada responden yang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi karyawan yang tinggi di UPTD Puskesmas Siak Hulu II.

Hasil peneliti ini sejalan dengan penelitian Widiarini (2017) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sukomoro sebagian besar koordinator UKP memiliki hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif dilakukan setiap pemimpin dengan cara persuasif, menumbuhkan loyalitas, partisipatif para bawahan, dan menciptakan kerja sama yang serasi serta pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Hasil peneliti ini sejalan dengan penelitian Nurhanifah dan Firdaus (2017) gaya kepemimpinan Partisipatif ini mengharuskan anggotanya untuk mengambil keputusan sendiri sehubungan dengan tugas yang dilakukan dan biasanya gaya kepemimpinan partisipatif juga melakukan evaluasi dengan anggotanya namun ini cuma sampai evaluasi saja dan tidak ada tindak lanjut dari evaluasi tersebut.

Hasil peneliti ini sesuai dengan penelitian Soelistya (2014) Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka pada penelitian ini, di dapat bahwa kepemimpinan partisipatif signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Maspion Group Surabaya Jawa Timur, menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepemimpinan partisipatif bila dihubungkan dengan motivasi kerja pegawai Maspion Group Surabaya Jawa Timur. Faktor keseimbangan pengawasan, kebersamaan dalam proses pengambilan keputusan, dan pimpinan mendengarkan pendapat bawahan adalah faktor-faktor pembentuk variabel kepemimpinan partisipatif. Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor ini mempunyai kaitan yang positif terhadap motivasi kerja pegawai Maspion Group Surabaya Jawa Timur.

Hasil peneliti ini sesuai dengan teori (Hasibuan, 2013 : 172) kepemimpinannya akan mendorong dan mengkoordinasikan kemampuan bawahan mengambil keputusan, selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, serta bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan mempertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan. Suatu keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin akan dilakukan dalam mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan oleh bawahannya, serta gaya kepemimpinan ini menganut sistem manajemen terbuka terhadap bawahannya.

Hasil peneliti ini juga didukung oleh teori Nursalam (2015) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin mengembangkan curah pendapat dengan staf dan memfasilitasi mereka agar mampu mengambil keputusan sehubungan dengan tugas yang dilakukan. Pemimpin dan kelompok sama - sama melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas. Sebenarnya tindak lanjut dari evaluasi sangatlah penting karena bisa memperbaiki jika ada kesalahan-kesalahan saat memberikan pelayanan kepada pasien.

Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik dan ikut serta dalam partisipatif dalam setiap kegiatan-kegiatan di puskesmas untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Maka dengan ini karyawan akan bekerja lebih baik dan meningkatkan kualitas kerja sehingga tujuan yang diinginkan sebuah instansi dapat tercapai.

SIMPULAN

Ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan direktif dengan motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018 dengan hasil P value $< 0,001$ ($<0,05$). Ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan supportif dengan motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018 dengan hasil P value $0,001$ ($<0,05$). Ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan prestasi dengan motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018 dengan

hasil P value $0,047$ ($<0,05$). Ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018 dengan hasil P value $< 0,001$ ($<0,05$). Dari kesimpulan dalam penelitian ini, kepemimpinan kepala Puskesmas Siak Hulu II selama ini gaya yang lebih diterapkan oleh kepala puskesmas antara gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan partisipatif karena hasil dari penelitian bahwa gaya kepemimpinan direktif dan partisipatif dengan nilai P Value $< 0,001$ ($< 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press). Hlm : 178.
- Afrizal, A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan*. Volume V, No. 2. (ejournal.almaata.ac.id/index.php/JESI/article/download/207/202). Diakses 02 Februari 2018. Jam 13:49 WIB).
- Azwar, A. (2010). *Pengantar administrasi kesehatan*. Ciputat-Tangerang: Binarupa Aksara.
- Depkes RI. (2015). *Pedoman Penilaian Tenaga Kesehatan Teladan di Puskesmas*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI.
- Djuku, J. L. (2016). *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Cv*.

- Citra Gemilang Tenggara*. Vol.4 No.1. (ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp.../Jurnal%20Juy%20(02-11-16-06-40-40).pdf. Diakses 02 Februari 2018. Jam 17.06 WIB).
- Elyas, N.B. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. (<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17569/KUESIONER.pdf?sequence=14&isAllowed=y>). Diakses 20 Juli 2018. Jam 05:29 WIB).
- Fauzen, A. Musadieg, M.A. Mukzam, M.D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Vol.9 No.1. (file:///F:/skripsi%20ari/daftar%20pustaka/sportif/supportif.pdf. Diakses 13 Agustus 2018. Jam 20: 26).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara. Hlm : 172.
- Herlambang, S. Murwani, A. (2012). *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.Hlm: 50.
- Menkes RI. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang *Pusat Kesehatan Masyarakat Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa*. (http://www.aidsindonesia.or.id/uploads/20141210110659.PMK_No_75_Th_2014_ttg_Puskemas.pdf). Diakses 12 Mei 2018. Jam 15:49 WIB).
- Menkes RI. (2015). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang *Pedoman Manajemen Puskesmas*. ([http://kesga.kemkes.go.id/images/pedoman/PMK_No_44_ttg_Pedoman_Manajemen_Puskesmas_%20\(1\).pdf](http://kesga.kemkes.go.id/images/pedoman/PMK_No_44_ttg_Pedoman_Manajemen_Puskesmas_%20(1).pdf)). Diakses 12 Mei 2018. Jam 15:52 WIB).
- Muhamad, H.Y. , Waraow, H. dan Palandeng, H. (2013). *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*. Vol.1 No.1. (<https://media.neliti.com/media/publications/108055-ID-hubungan-kepemimpinan-kepala-ruangan-men.pdf>). Diakses 20 Juli 2018. Jam 05.17 WIB).
- Muninjaya, A.A .G. (2013). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.Hlm : 116, 118-119, dan 124.
- Nugraha, Y. A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt General Finance Cabang Serang*. ISSN : 2442 - 8493 Vol. 2 No. 2.(aakpi-stekpi.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/01.-Jurnal-Pak-Yayan.pdf). Diakses 02 Februari 2018. Jam 14:07 WIB).
- Nurhanifah, D. dan Firdaus, M.R. (2017).*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Rungan Terhadap Kepatuhan Perawat Memakai Apd Sesuai Prosedur Pada Pemeriksaan Ttv Di Ruang Igd Rumah Sakit*. Vol.1 No.2. (<https://journal.umbjm.ac.id/index.php/healthy/article/view/130>).

- Diakses 14 Agustus 2018. Jam 20:46).
- Pradana, M. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung*. Vol.5 No.1. (journal.Trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/1501). Diakses 2 Februari 2018. Jam 13:51).
- Profil Puskesmas Siak Hulu II. (2016).
- Putra, C.B, H.N Utami dan M.S Hakam (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.2 No.2. (<https://media.neliti.com/.../73043-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-direktif-supor.pdf>). Diakses 10 Agustus 2018. Jam 23.39).
- Salam, J. Ikhtiar, M. Nurhayani. (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo*. Vol 2 No 2. (<https://media.neliti.com/media/publications/8265-ID-hubungan-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-tenaga-kesehatan-di-puskesmas-wara-s.pdf>). Diakses 20 Januari 2018. Jam 12:25 WIB).
- Saputra, F.W. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di Puskesmas XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar*.
- Sariadi, S. (2013). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4. (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2555/2089>). Diakses 20 Januari 2018. Jam 12:23 WIB).
- Soelistya, D. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur*. Vol.1 No1. (jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/download/309/342). Diakses 13 Agustus 2018. Jam 20:33).
- Sujarweni, N. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press. Hlm : 68.
- Sulaiman, E.s. dan Murti, B. (Eds). (2011). *Manajemen kesehatan*. Yogyakarta: Gadjad Mada University Press Anggota IKAPI.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service). Hlm: 24 dan 26.
- Syaiyid, E. Utami, H.N. Riza, dan M.F. (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Vol. 1 No. 1. (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/16). Diakses 02 Februari 2018. Jam 13:47 WIB).
- Tombakan, V. T. A. Makausi, E. (2016). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Bitung Barat Kota Bitung*. Vol. 6 No.1. (<http://jurnalunsrittomohon.ac.id/index.php?journal=jurnalprint&page=article&op=view&path%5B%5D=188>).

Diakses tanggal 23 Mei 2018. Jam 15:15 WIB).

Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers. Hlm :9 , 42 , 49 dan 64-66.

Widiarini, R. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Koordinator UKP Dengan Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas*. Vol 7, No 1. (2trik.Jurnalelektronik.com/index.php/2trik/article/view/64. Diakses 8 agustus 2018. Jam 22.36).

Widodo, F. (2011). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Rsu Pku Muhammadiyah Gombong*. Vol 7, No 1. ([Http://Download.Portalgaruda.Org/Article.php?Article=65780&Val=4792&Title=Hubungan%20antara%20gaya%20kepemimpinan%20terhadap%20motivasi%20kerja%20karyawan%20di%20rsu%20pku%20muhammadiyah%20gombong](http://Download.Portalgaruda.Org/Article.php?Article=65780&Val=4792&Title=Hubungan%20antara%20gaya%20kepemimpinan%20terhadap%20motivasi%20kerja%20karyawan%20di%20rsu%20pku%20muhammadiyah%20gombong). Diakses 19 Juli 2018. Jam 0:43 WIB).