

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MABELOPURA
KECAMATAN PALU SELATAN KOTA PALU**

Hermiyanty, Bertin Ayu Wandira, Sinta Dewi*

*Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat,
Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan, Universitas Tadulako.*

**E-mail Korespondensi: Shintadhewy21@yahoo.com*

ABSTRAK

Cakupan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di Puskesmas Mabelopura tahun 2015 ada beberapa kegiatan yang tidak mencapai target, seperti cakupan pemberian MP-ASI pada anak 6-24 bulan dari keluarga miskin hanya mencapai 19,4%, Cakupan peserta KB aktif hanya mencapai 34,1 %, penemuan pasien baru TB BTA positif 10,3%, penemuan penderita diare 44,6% dan cakupan pemeriksaan IVA 18,6%. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura Kecamatan Palu Selatan. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah populasi yaitu 48 pegawai PNS yang semuanya dijadikan responden (*total sampling*). Data dianalisis secara deskriptif yaitu analisis univariat dan bivariat, pada taraf kepercayaan 95% ($p < 0,05$). Hasil uji *Chi Square*, menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan ($p = 0,013$) dan lingkungan kerja ($p = 0,032$) dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura. Disarankan kepada kepala puskesmas agar lebih meningkatkan pengawasan dan selalu mengontrol tugas-tugas yang diberikan dengan melakukan pengarahan (*breafing*) secara rutin serta memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya^[1].

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan^[2].

Survei pendahuluan di Puskesmas Mabelopura, diperoleh data jumlah kunjungan empat tahun terakhir. Pada tahun 2011 tercatat sebanyak 35.749 pasien. Pada tahun 2012 tercatat sebanyak 44.711 pasien, tahun 2013 tercatat sebanyak 44.864 pasien, tahun 2014 tercatat sebanyak 44.859 pasien, dan pada tahun 2015 tercatat sebanyak 42.399 pasien^[3].

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinkes Kota Palu tahun 2015 dari 12 Puskesmas, Puskesmas Mabelopura memiliki program yang pencapaian targetnya paling rendah. Untuk Cakupan Standar Pelayanan Minimal terdapat berbagai kegiatan yang tidak mencapai target seperti cakupan pemberian MP-ASI pada anak 6-24 bulan dari keluarga miskin hanya mencapai 19,4%, cakupan peserta KB aktif mencapai 34,1 %, penemuan pasien baru TB BTA positif mencapai 10,3%, penemuan penderita diare mencapai 44,6%, dan cakupan pemeriksaan IVA mencapai 18,6%^[4].

Hasil penelitian Nugraha (2009) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan^[5].

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik meneliti “Hubungan kepemimpinan dan Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mabelopura”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura^[6].

B. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di Puskesmas Mabelopura. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik penentuan sampel adalah *total sampling*. Data dianalisis secara deskriptif yaitu analisis univariat dan bivariat. Penelitian ini telah dilaksanakan di Puskesmas Mabelopura pada bulan September-Oktober 2016.

C. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai didapatkan hasil nilai $p = 0,013$ sehingga $p < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Sedangkan pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didapatkan hasil nilai $\rho = 0,032$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada

penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura.

Tabel 1 Hubungan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mabelopura Tahun 2016

Variabel Independent	Kinerja				Total	P
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	n	%		
Kepemimpinan						
Kurang Mendukung	13	61,9	8	38,1	100	0,013
Mendukung	6	22,2	21	77,8	100	
Lingkungan Kerja						
Kurang Mendukung	12	60,0	8	40,0	100	0,032
Mendukung	7	25,0	21	75,0	100	

Data Primer, 2016

D. PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai didapatkan hasil nilai $\rho = 0,013$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menilai kepemimpinan dalam kategori kurang mendukung dan kinerjanya berada dalam kategori kurang baik yaitu sebanyak 13 orang (61,9%). Hal ini dikarenakan pimpinan kurang mengawasi kinerja dan tugas-tugas yang diberikan serta kurang melakukan interaksi. Dalam pengambilan

keputusan pimpinan jarang mengikutsertakan bawahannya dan bawahan tidak diberikan kesempatan untuk menyalurkan pendapat, selain itu masih kurangnya dukungan dari pimpinan berupa pemberian *reward*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang menilai kepemimpinan dalam kategori kurang mendukung dan kinerjanya berada pada kategori baik sebanyak 8 orang (38,1%). Hal ini karena rasa tanggung jawab, kepedulian dan kesadaran yang dimiliki pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi adalah masa kerja, dimana lebih banyak pegawai yang memiliki masa kerja ≥ 10 tahun yaitu sebesar 28 orang (58,3%), artinya rata-rata pegawai yang sudah lama bekerja telah memiliki banyak pengalaman dalam bekerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang menilai kepemimpinan dalam kategori

mendukung, namun kinerjanya berada pada kategori kurang baik sebanyak 6 orang (22,2%). Hal tersebut terjadi karena kurang tersedianya sarana dan prasarana yang menyebabkan pekerjaan tidak maksimal. Faktor lain yang mempengaruhi pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan D3 yaitu sebanyak 21 orang (43,8%), artinya pendidikan dapat mempengaruhi daya tanggap. Hal ini sesuai pendapat Pratiwi (2011), menyatakan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin mudah dia menerima informasi begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang menilai kepemimpinan dalam kategori mendukung dan kinerjanya berada pada kategori baik sebanyak 21 orang (77,8%). Hal ini terjadi karena pimpinan mempunyai sikap yang tegas dan penuh percaya diri dalam setiap pengambilan keputusan. Selain itu, pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan, dimana pimpinan memberikan sanksi kepada yang melanggar.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didapatkan hasil nilai $\rho = 0,032$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan

kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menilai lingkungan kerja dalam kategori kurang mendukung dan kinerjanya berada pada kategori yang kurang baik sebanyak 12 orang (60,0%). Hal ini terjadi karena suasana kerja di tempat kerja masih kurang nyaman dengan lingkungan yang kurang bersih. Hubungan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai juga masih kurang terjalin dengan baik. Selain itu, fasilitas yang disediakan juga masih kurang memadai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang menilai lingkungan kerja dalam kategori kurang mendukung dan kinerjanya berada pada kategori baik sebanyak 8 orang (40,0%). Hal ini terjadi karena pegawai tetap memiliki kemauan yang tinggi dan memiliki sifat pekerja keras. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu jenis kelamin. Dimana pegawai lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan yaitu 41 orang (85,4%). Hal ini sesuai dengan pendapat Handayani (2009) mengatakan bahwa perempuan cenderung bekerja lebih baik dan memiliki motivasi tinggi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang menilai lingkungan kerja dalam kategori mendukung dan kinerjanya berada pada kategori kurang baik sebanyak 7 orang (25,0%). Hal ini terjadi karena kondisi kerja yang membuat responden merasa tidak semangat dalam bekerja karena kurangnya motivasi dari pimpinan. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu beban kerja. Adanya tugas tambahan yang sering dilakukan yang bukan

tugasnya menyebabkan beban kerja bertambah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang menilai lingkungan kerja dalam kategori mendukung dan kinerjanya berada pada kategori baik sebanyak 21 orang (75,0%). Hal tersebut terjadi karena penerangan dan sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik, ruang kerja tidak bising, dan ruang kerja yang cukup longgar sehingga memberikan kelonggaran pegawai dalam bekerja. Selain itu juga hubungan harmonis yang baik terjalin antar sesama pegawai, dimana para pegawai selalu bekerja sama dan hubungan kekeluargaan yang baik terjalin antar pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan penelitian ini : Terdapat hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mabelopura.

Saran dari penelitian ini yaitu : Bagi Kepala Puskesmas Mabelopura diharapkan untuk lebih memperhatikan bawahannya. Dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja dan selalu mengontrol bawahan dalam melaksanakan tugas dan perlu memberikan dukungan berupa penghargaan. Selain itu, diharapkan pihak puskesmas untuk lebih memperhatikan mengenai lingkungan kebersihan, hubungan antara pimpinan dan bawahan dan fasilitas peralatan kerja di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arianto, Dwi Agung Nugroho, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia*, Vol. 9. No. 2. Oktober 2013, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Jawa Tengah.
2. Subechi Maulana M, 2015, *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
3. Profil Puskesmas, 2015, *Profil Data Kunjungan Pasien Puskesmas Mabelopura*. Kota Palu.
4. Profil Dinkes, 2015, *Cakupan Standar Pelayanan Minimum Puskesmas*. Kota Palu.
5. Nugraha, Firnawan Ajie., 2009, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Kosoema Nanda Putra Klaten*. Surakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
6. Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
7. Pratiwi, Suwesty Yunia, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Semarang.