

HUBUNGAN PERSEPSI PEGAWAI TENTANG KEPEMIMPINAN PERAWAT SEBAGAI KEPALA PUSKESMAS TERHADAP KINERJA

Cipta Citra Karyani Gulo

Prodi D-III keperawatan Gunungsitoli Poltekkes Kemenkes Medan
cinygulo@gmail.com

ABSTRACT

Leadership plays an important role in achieving organization's success. Efforts to improve the performance of health workers require the role of a puskesmas head in taking an effective leadership approach. Individual perception of leadership brings impacts on their performances. The objective of the research was to discover and analyze the correlation between employees' perception of nurse's leadership as the Head of Puskesmas and their performances. This is a quantitative research. It employed Spearman's correlation research design. The population covered all employees in the Puskesmas in Nias Barat Regency who are led by a nurse. There were 5 Puskesmas led by a nurse; so the population was 160 nurses who were all taken as the research samples by applying total sampling technique. The data were analyzed using univariate and bivariate analysis. Bivariate analysis using Spearman's correlation test to test the correlation between employees' perception of nurse's leadership as the head of Puskesmas and the employees' performances at Puskesmas in Nias Barat Regency was p score $0.000 < 0.05$. It concluded that there was a significant correlation between both variables, with r 0.775 indicating that the correlation strength was categorized into strong correlation. That the nurse as head of puskesmas take part in trainings relevant to management of puskesmas in order to increase their knowledge and experience of leadership in puskesmas and continue giving positive motivation to the employees; as well as support the career development of the employees in order to improve their performances.

Keywords: *Employees' Perception of Leadership, Performance*

ABSTRAK

Kepemimpinan berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan menuntut peran seorang kepala puskesmas dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif. Persepsi individu terhadap kepemimpinan berpengaruh pada kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasi *Spearman*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Kabupaten Nias Barat yang kepala puskesmasnya adalah seorang perawat, ada sebanyak 5 Puskesmas yang dipimpin oleh seorang perawat dengan jumlah populasi sebanyak 160 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Analisa data penelitian menggunakan analisa univariat dan analisa bivariat. Hasil analisa bivariat menggunakan Uji Korelasi *Spearman* untuk menguji hubungan komponen persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian didapatkan nilai p $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel, dengan nilai r sebesar 0,775 dimana kekuatan hubungan berada pada kategori kuat. Disarankan kepada perawat sebagai kepala puskesmas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan manajemen puskesmas untuk menambah wawasan dan pengalaman perawat tentang kepemimpinan di puskesmas dan agar tetap memberikan motivasi yang positif terhadap pegawai dan mendukung pengembangan karir pegawai untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah

fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan

perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2014). Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128/Menkes/SK/II/2004 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas, Pemerintah menetapkan kriteria personalia yang mengisi struktur organisasi puskesmas disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing unit Puskesmas (Kemenkes RI, 2004).

Tuntutan pada masa kini, mengharuskan organisasi dan orang yang terlibat di dalamnya bekerja dengan integritas yang tinggi. Begitu pula dengan organisasi pelayanan kesehatan yakni Puskesmas. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan menuntut peran seorang kepala puskesmas dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif, keberhasilan Puskesmas sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya. Cara pandang setiap bawahan terhadap pemimpinnya akan berbeda antara satu dengan lainnya, persepsi individu terhadap kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja (Kartini Kartono, 2009).

Kepala Puskesmas berasal dari berbagai profesi, secara umum adalah profesi Dokter, namun tidak tertutup kemungkinan bagi profesi tenaga kesehatan lainnya untuk menjadi kepala Puskesmas. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 (Kemenkes RI, 2009) tentang kesehatan, menyebutkan dalam pasal 34 ayat 1 bahwa setiap pimpinan penyelenggaraan fasilitas pelayanan kesehatan perseorangan harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan perseorangan yang dibutuhkan. Untuk itu, perawat sebagai kepala Puskesmas dituntut untuk mengembangkan *managerialship* dan *leadership*-nya sehingga tugas pokok dan fungsi puskesmas berkembang efektif, efisien, dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi perawat untuk mengetahui lebih dalam serta memiliki kemampuan mengenai manajemen kesehatan dan manajemen puskesmas (Muninjaya, 2004).

Kinerja pegawai pemerintah yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Bass Et Al 2003, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yaslis Ilyas, 1999), terhadap kinerja dokter Puskesmas menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang langsung berkaitan dengan kinerja seorang dokter yaitu penghasilan, manfaat supervise, pengembangan karier, pelatihan dan seks. Dengan kata lain bahwa faktor-faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja personal dan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purwanti dan Ayubi, 2008) tentang hubungan antara kepemimpinan kepala Puskesmas dan karakteristik petugas dengan kinerja petugas gizi Puskesmas di Kabupaten Karawang, mendapatkan hasil dimana kepemimpinan Kepala Puskesmas mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja petugas gizi Puskesmas. Hal ini sesuai dengan teori menurut (Robbins, 2008) bahwa kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan bergantung kepada kualitas kepemimpinannya, dengan cara melakukan penilaian terhadap kemampuan pemimpin dan sistem kepemimpinannya serta mengaitkannya dengan hasil-hasil yang dicapai. Agar pelayanan perawatan kesehatan masyarakat di Puskesmas terwujud maka pelayanan keperawatan perlu ditingkatkan mutunya. Indikator mutu pelayanan keperawatan masyarakat adalah pelayanan dilakukan secara profesional. Profesionalisme perawatan kesehatan pada hakekatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai standar.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan persepsi pegawai tentang kepemimpinan

perawat sebagai kepala puskesmas terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Nias Barat.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *korelasi spearman* untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel yaitu: persepsi pegawai puskesmas tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas terhadap kinerja di puskesmas Kabupaten Nias Barat, dengan menggunakan pendekatan pengamatan sewaktu (*cross sectional*) yaitu pengambilan data pada waktu bersamaan pada data variabel independen dan dependen.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pemerintah dalam hal ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas Kabupaten Nias Barat yang kepala puskesmasnya adalah seorang perawat. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat ada sebanyak 5 puskesmas yang dipimpin oleh seorang perawat dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 160 orang.

Data Primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang langsung diberikan kepada responden, kuesioner mengacu kepada variabel yang akan diteliti yaitu terdiri dari dua bagian yaitu persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas dan kinerja. Data sekunder diperoleh berdasarkan data yang tersedia dari Puskesmas yaitu data dari bagian administrasi puskesmas yang meliputi data-data yang relevan pada penelitian seperti jumlah pegawai, usia, jenis kelamin, jenis profesi, tingkat pendidikan dan masa kerja.

HASIL

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas usia responden antara 31-40 tahun sebanyak 35,7%, mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 71,2%, mayoritas profesi pegawai adalah perawat

sebanyak 68,1%, mayoritas tingkat pendidikan adalah SPK sebesar 38,1%, dan masa kerja paling lama >10 tahun sebanyak 51,9%.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Identitas Responden di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

Karakteristik Responden	F	%
Usia		
20-30	39	24,3
31-40	57	35,7
41-50	38	23,8
>50	26	16,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	114	71,2
Laki-Laki	46	28,8
Profesi		
Dokter Umum	5	3,1
Perawat	109	68,1
Bidan	34	21,2
Perawat Gigi	1	0,6
Ahli Gizi	7	4,4
Analisis Kesehatan	1	0,6
Analisis Farmasi	3	1,9
Tingkat Pendidikan		
SPK	61	38,1
D-I Kebidanan	6	3,8
D-III Keperawatan	42	26,2
D-III Kebidanan	28	17,5
D-III Gizi	7	4,4
D-III Analisis Kesehatan	1	0,6
D-III Farmasi	3	1,9
D-III Perawat Gigi	1	0,6
S-1 Keperawatan	3	1,9
Profesi Dokter	5	3,1
Profesi Ners	3	1,9
Masa Kerja		
1-5	26	16,2
6-10	51	31,9
>10	83	51,9
Total	160	100

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat sebagai Kepala Puskesmas Secara Umum di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

Kategori	F	(%)
Baik	111	69,4
Cukup	49	30,6
Kurang	0	0
Total	160	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas dalam kategori baik sebesar 69,4%.

Sifat Kualitatif

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat Sebagai Kepala Puskesmas Berdasarkan Sifat Kualitatif di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

Berdasarkan Sifat Kualitatif	Baik		Cukup		Kurang	
	F	%	F	%	F	%
Inteligensi	102	63,8	57	35,6	1	0,6
Kepercayaan Diri	90	56,2	70	43,8	-	-
Determinasi	93	58,1	66	41,3	1	0,6
Integritas	103	64,4	56	35,0	1	0,6
Sosiabilitas	107	66,9	52	32,5	1	0,6

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kualitatif di Puskesmas Kabupaten Nias Barat berada dalam kategori baik, dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah Sosiabilitas yaitu sebesar 66,9% dan dimensi yang memiliki skor terendah adalah Kepercayaan diri sebesar 56,2%.

Sifat Kuantitatif

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat Sebagai Kepala Puskesmas Berdasarkan Sifat Kuantitatif di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

Berdasarkan Sifat Kuantitatif	Baik		Cukup		Kurang	
	F	%	F	%	F	%
Neurotisme	105	65,6	52	32,5	3	1,9
Ekstraversi	104	65,0	54	33,8	2	1,3
Keterbukaan	91	56,9	69	43,1	-	-
Keramahan	104	65,0	53	33,1	3	1,9
Kecermatan	88	55,0	71	44,4	1	0,6

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala

puskesmas berdasarkan sifat kuantitatif di Puskesmas Kabupaten Nias Barat berada dalam kategori baik, dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah *Neurotisme* yaitu sebesar 65,5% dan dimensi yang memiliki skor terendah adalah *Kecermatan* sebesar 55%.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Kinerja Secara Umum di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

Kategori	F	(%)
Baik	90	56,3
Cukup	70	43,8
Kurang	0	0
Total	160	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Nias Barat berada pada kategori baik yaitu sebesar 56,3 %.

Tabel 6 Hasil uji Korelasi Spearman Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat sebagai Kepala Puskesmas terhadap Kinerja di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

	Kinerja	
	<i>p</i>	<i>r</i>
Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat sebagai Kepala Puskesmas terhadap Kinerja	0,000	0,775

Berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai $p < 0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas, dengan nilai *r* sebesar 0.775 dimana kekuatan hubungan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas pada kategori "Kuat". Hal ini menjelaskan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau H_a diterima sehingga disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel, arah hubungan adalah positif yaitu jika persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas semakin baik maka kinerja pegawai semakin baik.

Tabel 7 Hasil uji Korelasi Spearman Hubungan Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat sebagai Kepala Puskesmas berdasarkan Sifat Kualitatif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

	Kinerja	
	<i>p</i>	<i>r</i>
Berdasarkan Sifat Kualitatif	0,000	0,738

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai nilai p $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kualitatif terhadap kinerja di Puskesmas Kabupaten Nias Barat, dengan nilai r sebesar 0.738 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan kedua variabel berada pada kategori “Kuat”.

Tabel 8 Hasil uji Korelasi Spearman Hubungan Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan Perawat sebagai Kepala Puskesmas berdasarkan Sifat Kuantitatif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kabupaten Nias Barat (N=160)

	Kinerja	
	<i>p</i>	<i>r</i>
Berdasarkan Sifat Kuantitatif	0,000	0,767

Berdasarkan tabel 8 didapatkan nilai p $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kuantitatif terhadap kinerja di Puskesmas Kabupaten Nias Barat, dengan nilai r sebesar 0.767 yang menunjukkan bahwa kekuatan kedua variabel berada pada kategori “Kuat”.

PEMBAHASAN

Persepsi pegawai terhadap perawat sebagai kepala puskesmas dapat dilihat dari

sikap kepala puskesmas dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hubungan sosialnya dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jiwa sosial seseorang atau semakin baik hubungan seseorang dengan orang lain, baik dari segi komunikasi, ramah, dan tidak membedakan pegawai, maka akan semakin disenangi oleh orang lain (Prameswari, 2007).

Secara keseluruhan hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Alwyarifin, 2012) tentang hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar. Persepsi tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Batua tentang kepemimpinan mayoritas baik. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pemimpin yang baik harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan bersikap disiplin dalam bekerja. Hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan harus terpelihara dengan baik. Hubungan akan lebih terpelihara jika pimpinan yang menduduki jabatan manajerial peka terhadap kebutuhan para karyawannya (*human skill*) dan mampu meningkatkan sikap dan perilaku karyawan. Seorang manajer harus berpikir secara konseptual, membina kreativitas, mewujudkan kondisi organisasi yang harmonis. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dan memiliki persepsi yang positif terhadap pimpinannya akan berusaha keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai dan kinerja dapat meningkat. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi rendah dan persepsi yang negatif terhadap pimpinannya akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan maka persepsi pegawai terhadap pimpinannya akan semakin baik.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Puskesmas Kabupaten Nias Barat, secara keseluruhan mayoritas Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten

Nias Barat dalam kategori baik sebesar 56,3%, kinerja cukup sebesar 43,8% dan tidak ada yang memiliki kinerja kurang. Menurut (Kristianto, 2012), dalam penelitiannya mengatakan karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga. Apabila karyawan puas, mereka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Harapan dari organisasi adalah kinerja karyawannya dalam kategori baik, dimana apabila kinerja karyawan baik akan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut, dalam penelitiannya juga mengatakan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Nikpeyma *et al.*, 2014), yang meneliti tentang *Problems of Clinical Nurse Performance Appraisal* di Rumah Sakit Tehran, Iran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dari pimpinan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja. Kurangnya motivasi yang tepat terhadap perawat menyebabkan perawat tidak memiliki inisiatif untuk melakukan tugas, mereka tidak bekerja keras untuk memenuhi tujuan dan kemajuan organisasi keperawatan, dan mereka tidak memiliki kecenderungan untuk memperbaiki kesalahan dalam kinerjanya. Sangat disarankan kepada seorang pemimpin untuk tetap memberikan motivasi yang positif terhadap pegawainya dan mendukung pengembangan karir seperti mengikuti pelatihan-pelatihan.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman* didapatkan nilai $p < 0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai dengan kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas terhadap kinerja di puskesmas kabupaten Nias Barat, dengan nilai r sebesar 0.775 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berada pada kategori "Kuat". Hal ini menjelaskan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 , dan H_a diterima sehingga disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kedua

variabel, arah hubungan adalah positif yaitu jika persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas semakin baik maka kinerja pegawai semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luqman Hakim, 2008) tentang Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok mendapatkan hasil yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja dan mempunyai hubungan yang kuat serta signifikan secara statistik, juga terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja dan mempunyai hubungan yang kuat serta signifikan secara statistik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sandra Swearingen, 2004) tentang Nursing Leadership Characteristic in Orlando, Florida. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya persepsi positif terhadap karakteristik kepemimpinan keperawatan, dan menunjukkan dampak positif pada perawat dalam rumah sakit tersebut. Perawat yang puas dengan kepemimpinan keperawatan dan mereka cenderung bertahan dengan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan hasil uji korelasi *Spearman* didapatkan nilai $p < 0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kualitatif, dengan nilai r sebesar 0.738 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori "Kuat" dengan. Demikian juga dengan hasil uji korelasi *Spearman* didapatkan nilai $p < 0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kuantitatif, dengan nilai r sebesar 0.767 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori "Kuat". Hal ini menjelaskan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau H_a diterima sehingga disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel, arah hubungan adalah positif yaitu jika persepsi

pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kualitatif dan kuantitatif semakin baik maka kinerja pegawai semakin baik. Hal ini sesuai dengan teori menurut Baldrige bahwa kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi bergantung kepada kualitas kepemimpinannya, dengan cara melakukan penilaian terhadap kemampuan pemimpin dan sistem kepemimpinannya serta mengaitkannya dengan hasil-hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian, sifat kuantitatif lebih dominan dari sifat kualitatif. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku perawat sebagai kepala puskesmas yang bersumber dari dalam diri dan merupakan sikap bawaan lebih dominan. Menurut (Peter G. Northouse, 2013), seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosi, bersikap tenang, mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah, memiliki semangat dan inisiatif diri yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi, menjadi contoh, mau menerima kritik dan saran dari orang lain, ramah, jujur, bertanggungjawab, teliti dan mau mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan organisasi dan didalam mengambil keputusan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas di Kabupaten Nias Barat secara keseluruhan mayoritas baik (69,4%). Persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas di Kabupaten Nias Barat berdasarkan sifat kualitatif berada dalam kategori baik, dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah Sosiabilitas yaitu sebesar (66,9%). Persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas di Kabupaten Nias Barat berdasarkan sifat kuantitatif berada dalam kategori baik, dimensi yang memiliki nilai tertinggi adalah *Neurotisme* yaitu sebesar 65,5%. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Nias Barat berada pada kategori baik yaitu sebesar 56,3 %. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman* didapatkan nilai p $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas terhadap kinerja di Puskesmas Kabupaten Nias Barat, dengan nilai r sebesar 0.775 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori “Kuat”. Berdasarkan hasil uji *Spearman* didapatkan nilai p $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kualitatif terhadap kinerja di Puskesmas Kabupaten Nias Barat, dengan nilai r sebesar 0.738 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori “Kuat”. Berdasarkan hasil uji *Spearman* didapatkan nilai p $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pegawai tentang kepemimpinan perawat sebagai kepala puskesmas berdasarkan sifat kuantitatif terhadap kinerja di Puskesmas Kabupaten Nias Barat, dengan nilai r sebesar 0.767 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori “Kuat”.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah turut membantu dalam proses pengerjaan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwyarifin, M. (2012) ‘Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Batua Kota Makassar’.
- Bass Et Al 2003 (2003) ‘Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership’, *Journal of Applied*

- Psychology by the American Psychological Association*, Vol. 88, p. 12 Pages. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>.
- Kartini Kartono (2009) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa. Available at: <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-apakah-pimpinan-abnormal-itu/>.
- Kemendes RI (2004) 'Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 128/Mendes/SK/II/2004 tentang kebijakan dasar pusat kesehatan masyarakat', in *text*. Jakarta, p. 35. Available at: <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20303338>.
- Kemendes RI (2009) *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*. Indonesia.
- Kemendes RI (2014) *Permenkes RI NO. 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas*. Indonesia. Available at: <file:///D:/Mendelay/PMK No. 75 ttg Puskesmas.pdf>.
- Kristianto (2012) 'Hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang', *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Luqman Hakim (2008) 'Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok', *Ekonomi Bisnis*, 2(15), pp. 163–171.
- Muninjaya (2004) *Manajemen Kesehatan*. Second edi. Jakarta: EGC. Available at: <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=130713>.
- Nikpeyma, N. *et al.* (2014) 'Problems of clinical nurse performance appraisal system: A qualitative study', *Asian Nursing Research*, 8(1), pp. 15–22. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2013.11.003>.
- Peter G. Northouse (2013) *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Keenam.
- Prameswari (2007) 'Hubungan antara Persepsi Karyawan tentang Kemampuan Manajerial Pimpinan, Motivasi Kerja dengan Faktor-Faktor yang Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tainesia Jaya Wonogiri Tahun 2007', *UNS-FKIP Jur. Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial-K7403144-2007*.
- Purwanti dan Ayubi (2008) 'Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dan Karakteristik Petugas Dengan Kinerja Petugas Gizi Puskesmas Di Kabupaten Karawang Tahun 2007', *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, Vol. 2 No., p. 5. Available at: <https://doi.org/10.24893/jkma.v2i2.27>.
- Robbins (2008) *Perilaku Organisasi*.
- Sandra Swearingen (2004) *Nursing Leadership characteristics: Effect on Nursing Job Satisfaction and Retention of Baby Boomer and Generation X Nurses*. University of Central Florida. Available at: [file:///F:/sandra swearigen.pdf](file:///F:/sandra%20swearigen.pdf).
- Yaslis Ilyas (1999) 'Determinan Kinerja Dokter Puskesmas Kasus: Dokter Pegawai Tidak Tetap (PTT)', *Jurnal FISIP UI Dep. Ilmu Administrasi, Depok*, 1.