

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Letak Geografis Puskesmas Makkasau**

Puskesmas Makkasau terletak di kelurahan Mangkura dengan wilayah kerja meliputi 10 kelurahan dengan luas Makassar dengan luas 3,02 KM<sup>2</sup> berupa daratan dan 0,22 KM<sup>2</sup> berupa pulau, terletak -5,150136 LS/LU dan 119.417193 BT, dengan batas-batas sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Wajo.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Makassar.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Mariso.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar

Sepuluh kelurahan yang menjadi wilayah kerja Puskesmas

Makkasau adalah sebagai berikut :

1. Kelurahan Baru
2. Kelurahan Bulogading
3. Kelurahan Lae-Lae
4. Kelurahan Maluku
5. Kelurahan Losari
6. Kelurahan Mangkura
7. Kelurahan Sawerigading
8. Kelurahan Pisang Selatan

9. Kelurahan Lajangiru

10. Kelurahan Pisang Utara

2. Letak Demografi

Penduduk di wilayah kerja Puskesmas Makkasau tahun 2018 berjumlah 28.883 jiwa. Terdiri dari laki-laki 13.641 jiwa dan perempuan 15.240 jiwa .

3. Visi,Misi Puskesmas Makkasau

Dalam fungsinya sebagai penyelenggara pembangunan kesehatan di wilayah kecamatan Ujung Pandang, Puskesmas Makkasau mempunyai Visi; ***Menjadi puskesmas terdepan dalam memberikan pelayanan yang nyaman, ramah dan mandiri menuju kecamatan Ujung Pandang Sehat.*** Tercapainya visi ini dinilai dari 4 indikator utama yaitu lingkungan sehat, perilaku sehat, cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata dan derajat kesehatan penduduk kecamatan Ujung Pandang yang setinggi-tingginya.

Untuk mewujudkan visi ini, Puskesmas Makkasau mengusung misi pembangunan kesehatan di wilayah kecamatan Ujung Pandang yang akan memberikan dukungan tercapainya visi pembangunan nasional yaitu:

- a. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah

- b. Mendorong kemandirian untuk hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Makkasau
- c. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan
- d. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat serta lingkungannya.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Makkasau Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Makkasau Kota Makassar. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang di isi oleh 44 responden. Kemudian sampel dipilih melalui *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 20 Maret sampai dengan 1 Mei 2023 di Puskesmas Makkasau Kota Makassar .

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini kemudian diolah menggunakan komputer melalui program Microsoft Excel dan SPSS. Pada program Microsoft Excel membuat Master Tabel dan pada program SPSS dan disajikan dalam bentuk frekuensi dan distribusi antar variabel. Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut :

### **1. Karakteristik Responden**

Analisis univariat digunakan untuk menganalisis distribusi frekuensi satu variabel penelitian yang diteliti. Variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini terlebih dahulu akan di deskriptif

yang hasilnya memberi gambaran umum mengenai responden. Adapun hasil penelitian secara umum dari setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut :

a. Umur

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan pernyataan umur didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

Umur	n	%
≤ 30 Tahun	12	27.3
> 30 Tahun	32	72.7
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak pada kelompok umur lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 32 responden (72,7%) dan kelompok umur terendah adalah kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 12 responden (27,3%).

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan pernyataan jenis kelamin didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

Jenis Kelamin	n	%
Perempuan	36	81.8
Laki-Laki	8	18.2
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden terbanyak yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 36 responden (81,8 %) dan jenis kelamin responden terendah yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 responden (18,2%).

c. Pendidikan

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan pernyataan pendidikan didapatkan hasil bahwa pendidikan responden terbanyak yaitu sarjana sebanyak 44 responden (100%).

d. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan pernyataan lama bekerja didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
≤ 5 Tahun	14	31.8
> 5 Tahun	30	68.2
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak pada kelompok lama bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 30 responden (68,2%) dan kelompok lama bekerja terendah adalah kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 14 responden (31,8%).

## 2. Analisis Univariat

Analisis Univariat dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi frekuensi dan presentase meliputi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja .

### a. Gaya Kepemimpinan

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan gaya kepemimpinan di dapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan**  
**Pegawai Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Otoriter	10	22,7
Demokratis	21	47,7
<i>Laissez Faire</i>	8	18,2
Situasional	5	11,4
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 tentang distribusi responden berdasarkan gaya kepemimpinan pegawai di Puskesmas Makkasau Kota Makassar, diketahui bahwa dari 44 pegawai diperoleh hasil dengan persentase tertinggi yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 21 pegawai (47,7%), dan gaya kepemimpinan dengan persentase terendah yaitu gaya kepemimpinan situasional sebanyak 5 pegawai (11,4 %).

### b. Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja di dapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Cukup	29	65,9
Kurang	15	34,1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.5 tentang distribusi responden berdasarkan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Makkasau Kota Makassar, diketahui bahwa dari 44 pegawai diperoleh hasil yaitu pegawai dengan kategori cukup sebanyak 29 pegawai (65,9 %), dan kategori kurang sebanyak 15 pegawai (34,0 %).

c. Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian frekuensi responden berdasarkan kinerja pegawai di dapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Cukup	27	61,4
Kurang	17	38,6
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer*

Berdasarkan tabel 5.6 tentang distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai di Puskesmas Makkasau Kota Makassar, diketahui bahwa dari 44 pegawai diperoleh hasil yaitu pegawai dengan kategori cukup sebanyak 27 pegawai (61,4 %), dan kategori kurang sebanyak 17 pegawai (38,6 %).

### 3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat di pergunakan untuk mencari korelasi atau pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan uji *statistic chi square* dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ .

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 5.7**  
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai				Total		pvalue
	Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Otoriter	9	90,0	1	10,0	10	100	0,026
Demokratis	14	66,7	7	33,3	21	100	
<i>Laissez Faire</i>	3	37,5	5	62,5	8	100	
Situasional	1	20,0	4	80,0	5	100	
<b>Total</b>	27	61,4	17	38,6	44	100	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa distribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan persentase tertinggi yaitu gaya kepemimpinan demokratis dengan kategori cukup sebanyak 14 pegawai (66,7%) dan gaya kepemimpinan dengan persentase terendah yaitu gaya kepemimpinan otoriter dengan kategori kurang sebanyak 1 pegawai (10,0 %). Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,026$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh



antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Puskesmas Makkasau Kota Makassar Tahun 2023.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 5.8**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Di Puskesmas Makkasau Kota Makassar**  
**Tahun 2023**

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total		pvalue
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	22	75,9	7	24,1	29	100	0,016
Kurang	5	33,3	10	66,7	15	100	
<b>Total</b>	27	61,4	17	38,6	44	100	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa distribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kinerja cukup sebanyak 22 pegawai (75,9 %) dan kinerja pegawai dengan kinerja kurang sebanyak 7 pegawai (24,1 %). Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,016$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Puskesmas Makkasau Kota Makassar Tahun 2023.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui “pengaruh gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Makassau Kota Makkassar Tahun 2023". Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Berikut pembahasan mengenai karakteristik responden tersebut.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik umur diketahui bahwa sebagian pegawai di Puskesmas Makkasau berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 32 pegawai (72,7 %). Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja yang dapat berdampak pada kinerjanya.

Usia dewasa merupakan masa tumbuh kembang untuk mencapai masa produktif. Manusia berada di puncak mencapai masa produktif. Manusia berada dipuncak kekuatan, kesehatan, daya tahan, energi, dan fungsi sistem indra. Kehidupan mulai berubah dari remaja menjadi dewasa muda, dengan penyesuaian dari tahap dan tanggung jawab baru, harapan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar

para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Sakinah, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamdiah, 2021) terkait “ Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kasamen dan Kilasah Kota Serang hampir sebagian besar tenaga kesehatan yang berumur  $\geq 30$  tahun (59,7%) yang termasuk dalam umur dewasa tua, sehingga akan mempengaruhi pula terhadap pola pikir dan cara kerja tenaga kesehatan di puskesmas, yang juga akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik jenis kelamin yang dilakukan di Puskesmas Makkasau Kota Makassar bahwa jenis kelamin pegawai terbanyak yaitu perempuan sebanyak 36 pegawai (81,8%). Kinerja perempuan lebih cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, perempuan juga cenderung mau berinisiatif mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pamrihan perempuan juga lebih kompetitif sehingga bisa mengerjakan tugas lebih baik.

Jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin tertentu. Perbedaan jenis kelamin merupakan ketentuan yang tidak dapat berubah dan sering dikatakan sebagai kodrat dari Tuhan. Konsep jenis kelamin adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki – laki dan perempuan yang dikonstruksi

secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan dikenal lemah lembut, cepat menyelesaikan suatu pekerjaan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa dan biasanya suka menunda pekerjaan. Ciri dari sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada jenis kelamin dapat dipertukarkan (Antika et al., 2021)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf et al., 2021) terkait “Analisis Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Amparita Kabupaten Sidenreng Rappang”. Distribusi responden yang ada di Puskesmas Amparita menurut jenis kelamin yang tertinggi berada pada perempuan yaitu 34 orang (82,9%) dan yang terendah yaitu 7 orang (17,1%), oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin perempuan di puskesmas amparita sangat berperan dalam puskesmas tersebut karena rata-rata responden hanya berjenis kelamin perempuan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik pendidikan yang dilakukan di Puskesmas Makkasau Kota Makassar bahwa pendidikan pegawai terbanyak yaitu sarjana sebanyak 44 pegawai (100 %). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang berpendidikan lebih tinggi khususnya sesuai dengan jurusan yang ditempuh akan memiliki pengetahuan yang lebih baik untuk

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Lama kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Lama kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu. Pegawai yang lama bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan semakin lamanya seorang bekerja akan semakin berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan (Maulina & Syafitri, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Evitalyn et al., 2023) terkait “Gambaran Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tuminting Manado”. Paling banyak pegawai Puskesmas Tuminting yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 44 orang (74,6%).

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4 kategori yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, *laissez faire* dan situasional. Kinerja pegawai cukup baik sebagian besar dengan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 14 pegawai (66,7 %), sedangkan kinerja pegawai kurang baik di dominasi oleh gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 1 pegawai (10,0 %). Dari data primer yang telah di ambil oleh peneliti, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 pegawai (66,7 %)

memilih gaya kepemimpinan demokratis. Dari instrument yang dibagikan oleh peneliti didapatkan bahwa gambaran gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Makkasau Kota Makassar, pemimpin puskesmas melibatkan diri dalam interaksi, tetapi terus berusaha memastikan bahwa semua pegawai puskesmas menyadari tanggung jawab masing-masing, membangun hubungan interpersonal yang baik dengan membuat para pegawai merasa penting dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square* di peroleh nilai  $p = 0,026$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Puskesmas Makkasau Kota Makassar.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Kemampuan pegawai untuk

mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai (Ashanda et al., 2022).

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Adriyanti, et al., 2023)

Setiap pemimpin dalam memberikan hasil utama yang diupayakan karyawan, memahami bahwa karyawan adalah bagian

terpenting bagi pencapaian kejayaan pencapaian kejayaan perusahaan, sama halnya menganggap penting akan keuntungan dan surplus yang layak diraih perusahaan. Perusahaan tidak terlepas dari kepemimpinan terhadap karyawan. Daya motivasi menggerakkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki adalah pilar penting dalam menjalankan visi perusahaan (Nugroho, 2018).

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi pegawai puskesmas untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan juga saling membantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuan memimpin, sehingga setiap orang siap dalam mengembangkan karir untuk dipromosikan baik jabatan pemimpin, sehingga berpengaruh pada kesejahteraan pegawai. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Akhirnya terciptalah suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat, menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab (Pratiwi & Manafe, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Wonokromo Surabaya terkait “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di



Puskesmas Wonokromo Surabaya ” sebanyak 38 pegawai dengan hasil uji silang pada variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing 44,7% mendapatkan hasil yang sangat bagus. Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji silang antara gaya kepemimpinan dengan kinerja sangat sesuai dan baik yang berarti semakin sesuai gaya kepemimpinan yang ada di Puskesmas Wonokromo Surabaya maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang bekerja di Puskesmas tersebut. Hal ini sangat berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, apabila gaya kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan untuk pegawai sangat rendah maka kinerja pegawai akan menurun (Ashanda Putri & Wijaya, 2022).

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibagi menjadi 2 kategori yaitu cukup sebanyak 22 pegawai (75,9 %) dan kinerja pegawai kurang sebanyak 7 pegawai (24,1 %). Menurut peneliti untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka dibutuhkan motivasi kerja. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari

kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,016$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas. Hasil observasi dan wawancara terhadap pegawai puskesmas Makkasau menyatakan bahwa faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik.

Motivasi Kerja adalah suatu proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan tertentu (Robbins, 2015). Motivasi merupakan sebuah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2015). Motivasi kerja merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya (Kuncorowati dkk, 2022). Oleh karena itu jika organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan maka dimulai dari meningkatkan motivasi kerja (Hardianti ,et al., 2019).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial didalam pekerjaan dan perlakuanatasan. Berhubungan dengan hal tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dalam mencapai kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Kalis Purwanto, et al., 2023).

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu instansi. Kinerja yang optimal dariseorang pegawai tidak terlepas dari kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Karena, rendahnya kinerja yang diberikan pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja yang diterima oleh setiap pegawai. Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu instansi perlu diperhatikan dengan baik, agar kepuasan kerja dalam organisasi dapat meningkat dengan tenaga kerja yang baik. Menurut Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator- indikator kepuasan kerja dalam lima indikator yaitu; kepuasan dengan kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Hamdiah,

2021)

Organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang unggul untuk dapat bersaing ditengah gempuranpara kompetitor. Oleh karena itu organisasi harus mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan yang sekaligus merupakan aset dan elemen terpenting dari kemajuan organisasi. Banyak faktor yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawannya (Mudayana, 2020)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masnah et al., 2020) terkait “ Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakkessi Kota Pare-Pare. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi- square, dari 84 responden diperoleh nilai  $p = 0,01$ ), lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja, sehingga para pegawai merasa termotivasi dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala puskesmas. Jadi semakin tinggi kebijakan kepala puskesmas maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.