



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS
DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS TROSOBO
KABUPATEN SIDOARJO**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana pada Program Studi Kesehatan Masyarakat*

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh

**Mochammad Rama Surya Nugraha
NIM 182110101054**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
JEMBER
2023**



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMINAN KEPALA PUSKESMAS
DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS
TROSOBO KABUPATEN SIDOARJO**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana pada Program Studi Kesehatan Masyarakat*

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh
Mochammad Rama Surya Nugraha
NIM 202110101022

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
JEMBER
2023**

PRAKATA

Salam Lestari!

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat taufik serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo”. Penelitian ini disusun guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Penulis memahami bahwa saat penyusunan proposal skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin memberikan rasa terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Ibu Yennike Tri Herawati, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah sabar dan ikhlas menyempatkan waktunya untuk memberikan segala arahan dan bimbingannya dalam proses penyusunan proposal skripsi ini. Kedua kepada Bapak Ricko Pratama Ridzkyanto, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang senantiasa sabar, pengertian dan ikhlas dalam memberikan bimbingan, bantuan serta motivasinya selama proses penyusunan proposal skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan lebih maksimal. Penyusunan skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas seluruh nikmat dan karunia-Nya telah memberikan kesempatan hidup yang penuh makna di dunia;
2. Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
3. Dr. Elok Permatasari, S.KM., M.Kes., selaku Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;

4. Andrei Ramani, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Akademik (Dosen Wali) yang telah membimbing dan mengarahkan proses pendidikan peneliti selama menjalani perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember;
5. Yennike Tri Herawati, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ricko Pratama Ridzkyanto, S.KM., M.Kes., yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan masukan yang membangun untuk skripsi ini;
6. Kedua orang tua Alm. H. Rudi Yulianto dan Hj. Sri Handayani tercinta dan tersayang yang selalu mendukung dan memberika do'a terbaik demi kelancaran peneliti selama penyusunan skripsi;
7. Seluruh keluarga Mapakesma terutama Ir. Stevanus Bardonsky Leatimea, M.Sc. dan angkatan 2018 yang telah memberikan pelajaran tentang solidaritas, integritas, prestasi dan kerjasama serta pelajaran hidup yang sangat berharga;
8. Para sahabat saya yang telah banyak membantu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini;
9. Diri sendiri yang telah menyelesaikan serangkaian tugas akhir dengan semangat dan tanggung jawab;
10. Seluruh civitas akademika dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Pastinya tak henti-henti penulis sampaikan semoga amal baik semua pihak mendapat balasan yang berlipat ganda dari sang pencipta yang pengasih dan penyayang Allah SWT. Amin

Skripsi ini telah peneliti susun dengan maksimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Oleh karena itu, peneliti dengan tangan terbuka menerima masukan yang membangun. Semoga skripsi ini berguna bagi semua pihak yang memanfaatkannya.

Jember, 16 Januari 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| PRAKATA | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| DAFTAR SINGKATAN | ix |
| BAB 1 . PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Batasan Penelitian | 3 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4.1 Tujuan Umum | 3 |
| 1.4.2 Tujuan Khusus | 3 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 4 |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis | 4 |
| 1.5.2 Manfaat Praktis | 4 |
| 1.6 Keaslian Penelitian | 4 |
| BAB 2 . TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1 Kinerja | 5 |
| 2.1.1 Definisi Kinerja | 5 |
| 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 5 |
| 2.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja | 6 |
| 2.2 Gaya Kepemimpinan | 7 |
| 2.2.1 Definisi Kepemimpinan | 7 |
| 2.2.2 Definisi Gaya Kepemimpinan | 7 |
| 2.2.3 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan | 7 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3 Tenaga Kesehatan | 8 |
| 2.4 Kerangka Teori | 10 |
| 2.5 Kerangka Konsep | 11 |
| BAB 3 . METODE PENELITIAN | 12 |
| 3.1 Desain Penelitian | 12 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 12 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian | 12 |
| 3.3.1 Populasi Penelitian | 12 |
| 3.3.2 Sampel Penelitian | 12 |
| 3.3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi | 12 |
| 3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 13 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel | 13 |
| 3.5 Pengumpulan Data Penelitian | 14 |
| 3.6 Alat/Instrumen Penelitian | 14 |
| 3.7 Validitas dan Reabilitas Instrumen | 14 |
| 3.8 Analisa Data | 15 |
| 3.9 Prosedur Penelitian | 15 |
| 3.10 Laik Etik Penelitian | 15 |
| DAFTAR PUSTAKA | 16 |
| LAMPIRAN | 18 |
| | 20 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional..... | 13 |
|--|----|

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Teori..... | 10 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konsep..... | 11 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1.1 Keaslian Penelitian..... | 18 |
| Lampiran 1.2 Prosedur Penelitian..... | 20 |
| Lampiran 1.3 Lembar Permohonan Menjadi Responden..... | 21 |
| Lampiran 1.4 Lembar Persetujuan Menjadi Responden..... | 22 |
| Lampiran 1.5 Lembar Karakteristik Responden..... | 23 |
| Lampiran 1.6 Lembar Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas..... | 24 |
| Lampiran 1.7 Lembar Kuesioner Kinerja Tenaga Kesehatan..... | 26 |

DAFTAR SINGKATAN

| Singkatan/Istilah | Arti dan Keterangan |
|-------------------|----------------------------|
| Puskesmas | Pusat Kesehatan Masyarakat |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan, proses manajemen, atau organisasi disebut kinerja. keseluruhan, di mana hasil penelitian dapat ditunjukkan dengan jelas baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap orang sesuai dengan perannya. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Nurjaya, Afiah, & A, 2020).

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan mengatakan bahwa kesehatan adalah hak fundamental setiap orang, oleh karena itu setiap individu, keluarga dan masyarakat berhak mendapatkan perlindungan untuk kesehatannya dan bertanggung jawab mengatur terpenuhinya hak hidup sehat bagi penduduknya (RI, 2023). Untuk mewujudkan hak-hak kesehatan masyarakat tersebut di perlukan pimpinan yang mempunyai kompetensi dan profesional pada bidang kesehatan sehingga program-program yang akan dijalankan tersebut dapat menyentuh sasaran sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan upaya pemerintah dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan adalah dengan di keluarkannya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dengan fokus mewujudkan wilayah kerja puskesmas yang sehat dengan masyarakat

yang memiliki perilaku sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan yang sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan Masyarakat (Permenkes RI, 2019).

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan digunakan untuk membimbing sumber daya manusia untuk menggunakan segala kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Usman & Iman, 2020). Kepala Puskesmas membutuhkan orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas secara langsung serta sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas tersebut. Cara kepala Puskesmas dalam memimpin stafnya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan. Keberhasilan kepala Puskesmas dalam memimpin stafnya juga bisa dipengaruhi gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Prembun Tahun 2023, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskemas Prembun. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinannya akan meningkatkan kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Prembun (Hanifah & Parmin, 2023).

Hasil studi Pendahuluan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo didapatkan bahwa Puskesmas Trosobo memiliki tenaga kesehatan sebanyak 33 orang dengan rincian : Dokter 5 orang, Perawat 11 orang, Bidan 10 orang, Apoteker 2 orang, gizi atau *nutrisionist* 1 orang, Promosi Kesehatan 1 orang, Kesehatan Lingkungan 1 orang, Laboratorium 1 orang. Ditemukannya masalah terdapat pada kinerja pegawai yang disebabkan karena kedatangan pegawai yang tidak tepat waktu dan berakibat dimana banyak pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta mengakibatkan penumpukan tugas dan menyebabkan penyerapan

target kinerja tidak terpenuhi. Temuan ini diperkuat dengan adanya Rekapitulasi kehadiran pegawai termasuk tenaga Kesehatan Puskesmas Trosobo dalam kurun waktu tahun 2023 pada bulan Januari diperoleh rata-rata kehadiran sebesar 94,64% dan pada bulan Desember 2023 sebesar 92,56%

Model kepemimpinan yang efektif ini, diharapkan di masa yang akan datang bisa diterima dengan citra yang baik di masyarakat luas sebagai suatu profesi yang dikembangkan berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang. Dari uraian diatas peneliti ingin mengetahui tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala Puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, peneliti bermaksud untuk mengadakan sebuah penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo kabupaten Sidoarjo.

1.3 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini adalah tenaga kesehatan diantaranya Dokter, Perawat, Bidan, Apoteker, Gizi, Promkes, Kesehatan Lingkungan, dan Laboratorium di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo, berjenis kelamin pria dan wanita, bersedia mengikuti penelitian secara lengkap.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo kabupaten Sidoarjo.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala Puskesmas di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo
- b. Untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo
- c. Menganalisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo kabupaten Sidoarjo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan pengetahuan serta masukan mengenai kesehatan masyarakat terkhususnya lingkup administrasi kebijakan kesehatan terkait masalah Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo kabupaten Sidoarjo.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Manfaat Penelitian untuk peneliti

Sebagai upaya peningkatan pengetahuan pengamatan, dan memperluas wawasan dalam bidang administrasi kebijakan kesehatan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo kabupaten Sidoarjo.

- b. Manfaat Penelitian untuk Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan informasi bagi fakultas Kesehatan Masyarakat di bidang administrasi kebijakan kesehatan mengenai Hubungan Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo.

- c. Manfaat Penelitian untuk Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan

dan masukan kepada Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo dalam pengelolaan kinerja pegawai terutama pada tenaga kesehatan.

1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dikatakan asli pada aspek lokasi penelitian yaitu di wilayah Puskesmas Trosobo dan fokusnya yang terletak pada aspek gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan. Persamaan penelitian ini terletak pada gaya kepemimpinan dengan kinerja yang sudah banyak dilaksanakan di beberapa wilayah Indonesia. Tabel keaslian penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.1.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan dan visi organisasi misalnya, mereka dapat menyelesaikan masalah dengan tepat waktu dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018). Kinerja adalah aksi kinerja itu sendiri bukan hasil langsung, tetapi terdiri dari banyak bagian. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang unik karena setiap pekerja memiliki tingkat keterampilan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas. Kinerja tergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang (Nurjaya, Afiah, & A, 2020). Kinerja dapat dikatakan hasil dari proses yang dijalankan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan perjanjian yang sudah disepakati. Bisa juga diartikan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan di satu periode tertentu

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah

organisasi, dan setiap faktor memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya seperti motivasi, pengetahuan, dan keyakinan diri. Kurangnya pengetahuan, motivasi, dan keyakinan diri adalah penyebab prestasi kerja atau pencapaian kinerja yang buruk. Selain itu, Kepemimpinan, tanggung jawab, ketidakpuasan kerja, dan insentif juga mempengaruhi kinerja seseorang (Mawaddah, 2022).

Faktor kinerja menurut James Gibson (1993) dalam Rumaisha (2019) yaitu kinerja yang secara konseptual merupakan susunan yang sangat kompleks dan melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Individu, meliputi : kemampuan dan ketrampilan mental fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi : umur, etnis, jenis kelamin.
- b. Faktor organisasi, meliputi: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, disain pekerjaan.
- c. Faktor psikologis, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, dan lainnya.

2.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Penilaian kerja dalam organisasi adalah proses ketika organisasi mengevaluasi hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja juga bisa diartikan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dan individu dalam instansi yang dilakukan terhadap karyawan. Pencapaian suatu tujuan atau sasaran dapat dihitung dan digunakan sebagai dasar untuk menilai atau mengetahui apakah kinerja setiap hari dalam organisasi dan individu terus meningkat sesuai dengan rencana (Mawaddah, 2022).

Menurut Mathis dan Jackson (2017) dalam Mawaddah (2022), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- a. Kuantitas Kerja : Standar ini dilakukan dengan cara

membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan.

- b. Kualitas Kerja : Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c. Pemanfaatan Waktu : Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Tingkat Kehadiran : Asumsi yang digunakan pada standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- e. Kerja Sama : Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi karyawan mereka untuk melakukan hal-hal yang harus mereka lakukan. mencapai tujuan dengan menggunakan semua kemampuan yang dia miliki, baik sebagai individu maupun sebagai anggota tim (Nurjaya, Afiah, & A, 2020). Kepemimpinan adalah sebuah konsep yang mengatur hubungan antar anggota masyarakat yang memiliki tujuan kolektif yang ingin dicapai bersama dalam masyarakat. Pemimpin merupakan individu yang dianggap memiliki kemampuan untuk memimpin dan memberikan petunjuk atas segala hal yang berkaitan dengan kehidupan (Andriani, 2019). Kepemimpinan adalah kelompok ilmu terapan atau aplikatif dari ilmu-ilmu sosial. yang berisi prinsip-prinsip dan rumusannya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Seorang Pemimpin penting untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan elemen kepemimpinan dan masalahnya.

2.2.2 Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan terjadi dalam suatu organisasi dan seseorang perlu mengembangkan staf dan membangun motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (Andriani, 2019). Gaya kepemimpinan adalah cara dan perilaku yang ditampilkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Namun, gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sifat yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Amar, Bachtiar, & Rivai, 2013).

2.2.3 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Peter G. Northouse (2018) dalam Andriani (2019) macam - macam gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 macam diantaranya:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter sangat dibutuhkan karena memberikan tujuan yang positif bagi mereka yang mencari keamanan di atas tanggung jawab. Ada kebaikan dan keburukan dari kepemimpinan otoriter. Yang pertama adalah bahwa kepemimpinan otoriter akan efektif dan produktif, memberikan arahan dan kejelasan dalam pekerjaan, dan menyelesaikan masalah dalam waktu yang lebih singkat. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter menyebabkan orang menjadi tergantung, tunduk, dan individualis. Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang memiliki otoritas untuk memberikan sebuah penghargaan atau hukuman kepada bawahannya berdasarkan kinerja yang dilakukan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis percaya bahwa bawahan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berharga yang dapat digunakan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Namun, gaya

kepemimpinan demokratis memiliki kelemahan dimana pemimpin membutuhkan lebih banyak waktu dan komitmen untuk menyelesaikan tugas, tetapi hasilnya tidak seefektif jika pemimpinnya otoriter.

c. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

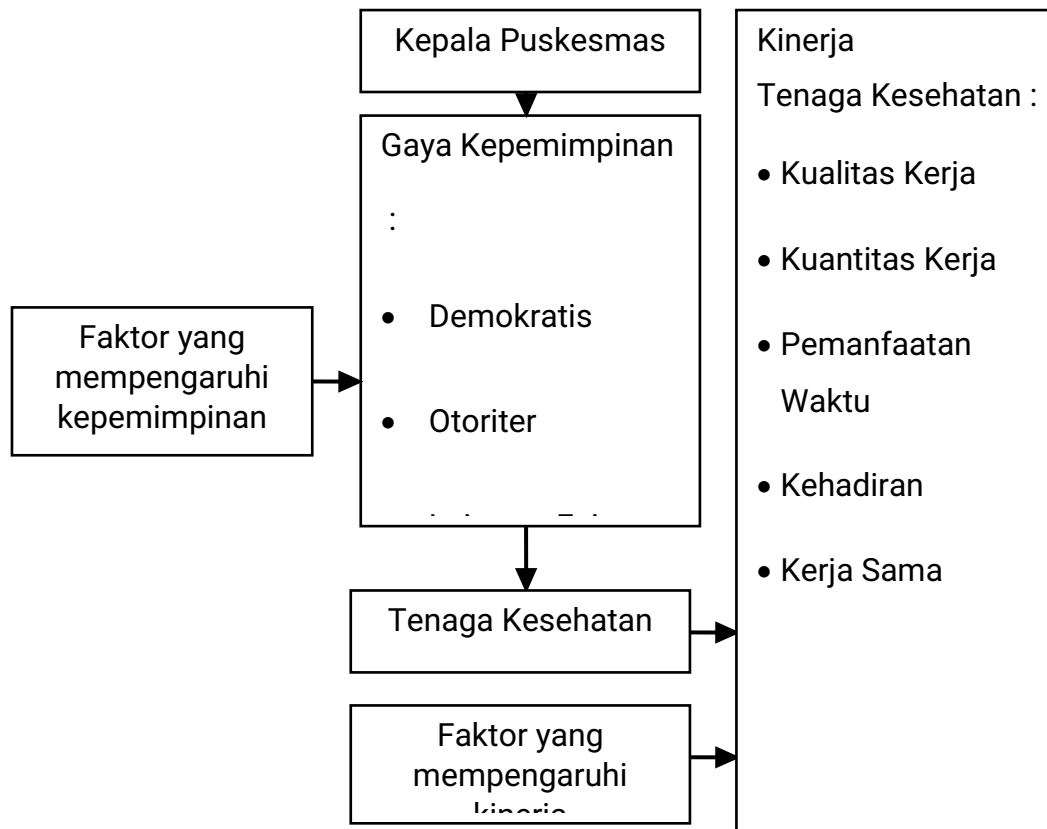
Dalam kepemimpinan jenis ini, pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga seringkali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam prakteknya, pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan. Pimpinan yang memiliki gaya ini memang berada diantara bawahannya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada bawahannya.

2.3 Tenaga Kesehatan

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan bahwa Setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang baik agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga terwujud derajat kesehatan yang maksimal. Tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi beberapa rumpun dan sub rumpun yaitu tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga Teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dan tenaga kesehatan lain (RI, 2014).

Pengelompokan tenaga kesehatan menurut UU No. 36 Tahun 2014 diperbarui dan dijelaskan lebih rinci melalui peraturan pelaksanaannya yaitu Permenkes No. 43 Tahun 2019. Persyaratan ketenagaan di Puskesmas mencakup dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, tenaga sanitasi lingkungan, nutrisisionis, tenaga apoteker/kefarmasian, dan ahli teknologi laboratorium medik. Setiap tenaga kesehatan memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, dan etika profesi.

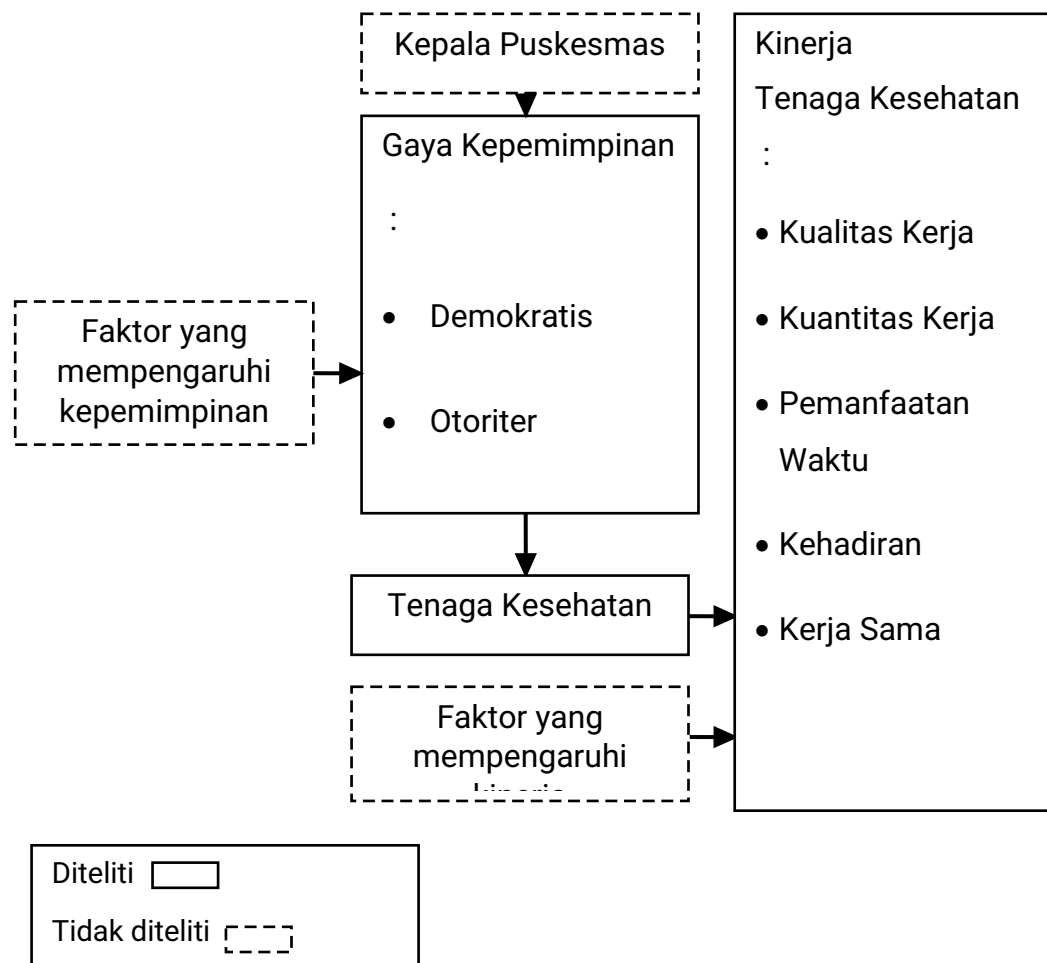
2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Modifikasi dari teori Peter G. Northouse (2018) dalam Andriani (2019), Mathis dan Jackson (2017) dalam Mawaddah (2022)

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas didalam memimpin tenaga kesehatan dapat saja mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan sebagai bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dapat ditunjukkan ada empat gaya diantaranya autokratis, demokratis, *laissez faire*. Ketiga gaya kepemimpinan kepala Puskesmas tersebut dapat juga mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan menjadi baik, cukup bahkan kurang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis Observasional *Anilitik*. Sedangkan rancang bangun yang digunakan yaitu *cross sectional study* merupakan desain penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independent dan dependent hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independent dan dependent dinilai secara simultan pada satu saat, jadi tidak ada tindak lanjut

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo, waktu penelitian dilakukan selama 2 minggu terdiri dari tenaga kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok generalisasi subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan (Hardani, et al., 2020). Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian dalam penelitian ini populasinya adalah tenaga kesehatan yang terdaftar di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo berjumlah 33 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diambil untuk diteliti (Sugiyono, 2019). Sampel pada penelitian ini menggunakan total populasi yaitu sebanyak 33 orang

3.3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

a. Kriteria Inklusi

1. Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo
2. bersedia mengikuti penelitian secara lengkap

b. Kriteria Eksklusi

1. Karyawan Puskesmas Trosobo Yang bukan tenaga Kesehatan.

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan sampel yang benar-benar sesuai dengan subjek penelitian (Nursalam, 2020). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel Dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Teknik Pengumpulan Data | Skala Data | Pengukuran | Hasil |
|----|-----------------------------------|--|-------------------------|------------|---|---|
| 1 | Independen : Gaya Kepemimpinan | Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. | Wawancara | Nominal | Otoriter Demokratis <i>Laissezz Faire</i> | Tinggi apabila skor $T > 50$ Rendah apabila skor $T \leq 50$ |

| | | | | | | |
|---|-------------------------------------|--|-----------|---------|---|---|
| | | Peter G. Northouse (2018) dalam Andriani (2019) | | | | |
| 2 | Dependen : Kinerja Tenaga Kesehatan | Kinerja dari tenaga kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo yang menunjukkan kesungguhan didalam melaksanakan pekerjaan sehingga bekerja lebih baik. | Wawancara | Nominal | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas Kerja • Pemanfaatan waktu • Kehadiran • Kerja sama | <p>Tinggi apabila skor $T > 50$</p> <p>Rendah apabila skor $T \leq 50$</p> |

3.5 Pengumpulan Data Penelitian

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara responden dengan kuisisioner mengenai gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan yang mencakup kinerja dan kepentingan Puskesmas Trosobo. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari telaah dokumen atau arsip dari Puskesmas Trosobo meliputi data kepegawaian, dan rekapitulasi kehadiran tenaga kesehatan.

3.6 Alat/Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan Instrumen pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan bantuan kuisisioner untuk mendapatkan data primer gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Trosobo. Kuisisioner yang diajukan berupa pertanyaan

mengenai gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan 3 kriteria penilaian gaya kepemimpinan dan kuisioner mengenai kinerja tenaga kesehatan mengandung 5 kriteria penilaian kinerja. Sedangkan dokumentasi dengan cara memeriksa dokumen-dokumen yang dimiliki oleh bagian tata usaha Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo. Metode dokumentasi dipakai guna mendapatkan data jumlah data kepegawaian dan rekapitulasi kehadiran pegawai.

3.7 Validitas dan Reabilitas Instrumen

Uji Validitas dan Realibilitas pada penelitian ini menggunakan kuisioner penelitian yang disusun sendiri dan akan dilakukan pada responden tenaga kesehatan di Puskesmas Medaeng Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sebanyak 33 tenaga Kesehatan baik yang berjenis kelamin pria maupun Wanita. Pemilihan lokasi didasarkan pada karakteristik tenaga Kesehatan di Puskesmas Medaeng Kabupaten Sidoarjo memiliki kesamaan dengan responden penelitian. Kesamaan karakteristik responden antara tempat penelitian dengan Puskesmas Medaeng Kabupaten Sidoarjo adalah kedua puskesmas tersebut merupakan puskesmas di wilayah sektor industri serta padat penduduk.

3.8 Analisa Data

a. Analisis Univariat

Analisa Univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012). Pada penelitian ini analisa univariat dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi terhadap jenis kelamin, usia, lama bekerja, serta tingkat pendidikan tenaga kesehatan di Puskesmas Trosbo Kabupaten Sidoarjo.

b. Analisis Bivariat

Analisa bivariat digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel (Bertani, Di Paola, Russo, & Tuzzolino, 2018). Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai adanya hubungan, perbedaan, ataupun pengaruh antar dua variabel. Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji Chisquare untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan kepala puskesmas) dengan variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan).

3.9 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian terlampir

3.10 Laik Etik Penelitian

Etik penelitian berkaitan dengan norma etika penelitian yang seharusnya dilakukan selama penelitian berlangsung yang dilakukan pada manusia atau hewan. Kaji etik penelitian dilakukan dengan Kaji Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, B. R., Bachtiar, & Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Andriani, Y. (2019). Kepemimpinan Ustadz Muryanto Dalam Meningkatkan Kualitas di Pondok Pesantren AZ-Zahra Way Huwi Lampung Selatan. *Skripsi*, 1-101.
- Bertani, A., Di Paola, Russo, & Tuzzolino, F. (2018). How to Describe Bivariate Data. *Journal Of Thoracic Disease 10 (2)*, 1133–1137. <https://doi.org/10.21037/Jtd.2018.01.134>.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Hanifah, A., & Parmin. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Prembun. *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 1-10.
- Hardani, Andriani, H., Ustiwaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, H. N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Mawaddah, M. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan inerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. 24-37.
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitain Kesehatan (Revisi, Vol. 1)*. Rineka Cipta.
- Nurjaya, Afiah, M., & A, N. A. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 35-37.
- Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: BPK RI.
- RI. (2014). *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta: BPK RI.
- RI. (2023). *Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023 tentang Kesehatan*. Jakarta: BPK RI.
- Rumaisha, H. R. (2019). Hubungan gaya Kepemimpinan Dan karakteristik

Pemimpin Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran
Kecamatan Takeran. 38-40.

Sugiyono. (2019). *Metodi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed)*. Alfabeta.

Usman, M. B., & Iman, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Pareulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan 5 (1)*, 23-33.

LAMPIRAN

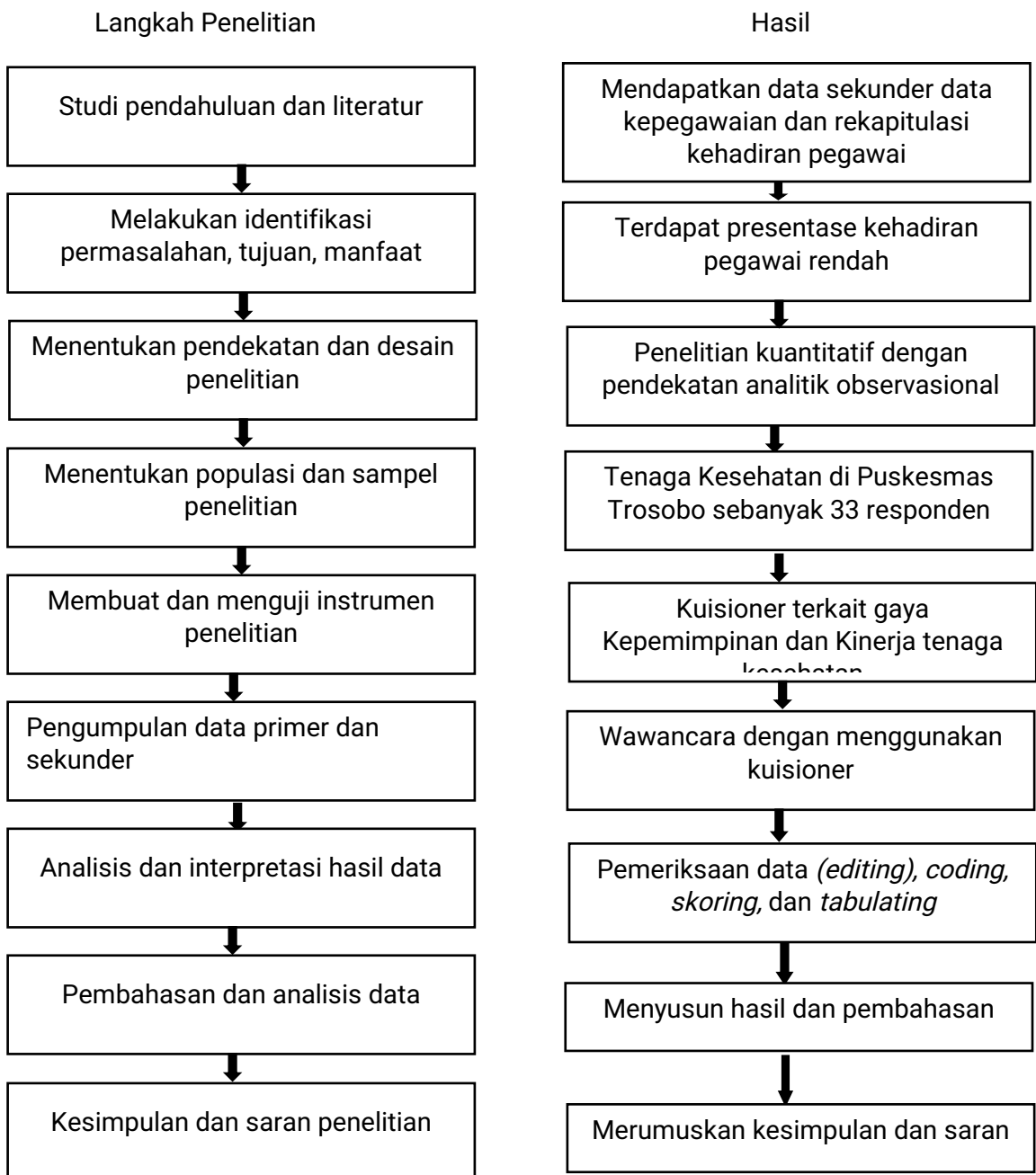
Lampiran 1.1 Keaslian Penelitian

| No | Peneliti dan Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Usman, Muhammad Badiran, Iman Muhammad Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat (2020). | Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur tahun 2018. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan metode penelitian Kuantitatif 2. Tujuan peneliti meneliti gaya kepemimpinan dengan kinerja 3. Menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. | <ol style="list-style-type: none"> 1. lokasi penelitian yang berada di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo 2. Indikator gaya kepemimpinan yang diteliti berbeda. |
| 2 | Nurjaya, Afiah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin UA Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (2020). | Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja Pegawai | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan metode penelitian Kuantitatif 2. Tujuan peneliti meneliti gaya kepemimpinan dengan kinerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini tidak meneliti tentang motivasi kerja 2. lokasi penelitian yang berada di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo 3. sasaran penelitian berbeda |
| 3 | Mawaddah, Mahirah | Hasil penelitian ini menemukan bahwa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan metode kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian yang berada di Puskesmas |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa (2022). | factor yang berpengaruh dengan kinerja tenaga Kesehatan yaitu hubungan masa kerja,sikap dan reward terhadap kinerja petugas Kesehatan yang ada di puskesmas pallangga. | 2. Sasaran sama tenaga kesehatan | Trosobo Kabupaten Sidoarjo 2. Penelitian tidak meneliti tentang masa kerja,sikap dan reward. |
| 4 | Tika Kisamiani Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Utara (2021). | Hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan gaya kepemimpinan, transaksional, transformasional dan situasional terhadap kinerja pegawai puskesmas. | 1. Menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. 2. Tujuan peneliti mencari Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja | 1. Sasaran yang diteliti berbeda 2. lokasi penelitian yang berada di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo 3. Indikator gaya kepemimpinan yang diteliti berbeda |
| 5 | Hasna Raida Rumaisha Hubungan gaya Kepemimpinan Dan karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran (2019). | Hasil Penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin memiliki hubungan secara simultan dengan kinerja perawat dan kinerja perawat dapat meningkat seiring | 1. Penggunaan metode kuantitatif 2. Faktor yang mempengaruhi kinerja sama | 1. Sasaran penelitian berbeda 2. Lokasi penelitian yang berada di Puskesmas Trosobo kabupaten Sidoarjo 3. Peneliti tidak meneliti karakteristik pemimpin |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | dengan karakteristik pemimpin yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan memiliki ide-ide baru dalam pelayanan serta dapat bekerja sama dengan bawahannya. | | |
|--|--|--|--|--|

Lampiran 1.2 Prosedur Penelitian



Lampiran 1.3 Lembar Permohonan Menjadi Responden



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Kalimantan I/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos
159 Jember (68121) Telepon (0331) 337878, 331743 - Faksimile
(0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Selamat Pagi/Siang/Sore

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Mochammad Rama Surya N, mahasiswa jurusan Kesehatan Masyarakat (S1) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Saya bermaksud untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo”**. Penelitian ini merupakan tahap akhir dalam menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian saya dengan mengisi kuisioner secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i tidak berkenan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, maka Bapak/Ibu/Saudara/i berhak untuk menolaknya.

Demikian lembar permohonan menjadi responden penelitian ini saya sampaikan. Atas kesediaan dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Mochammad Rama Surya N)

Lampiran 1.4 Lembar Persetujuan Menjadi Responden



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan I/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember
(68121) Telepon (0331) 337878, 331743 - Faksimile (0331) 322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Usia :

Alamat :

No.Watsapp :

Menyatakan bersedia menjadi responden
dalam penelitian dari:

Nama : Mochammad Rama Surya

N

NIM : 182110101054

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan kepala
Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga
Kesehatan di Puskesmas Trosobo
Kabupaten Sidoarjo

Penelitian ini tidak akan memberikan dampak terhadap responden, karena kegiatan ini hanya untuk kepentingan ilmiah. Saya telah diberi penjelasan dan kesempatan untuk menanyakan berbagai hal yang belum dipahami untuk memperoleh jawaban secara jelas dan benar.

Dengan ini saya menyatakan secara sukarela untuk berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini dan saya bersedia menjawab pernyataan dengan jujur.

Sidoarjo,2024

Responden

(.....)

Lampiran 1.5 Lembar Karakteristik Responden



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jalan Kalimantan I/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember (68121)
 Telepon (0331) 337878, 331743 - Faksimile (0331) 322995
 Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor Responden:

Tanggal Wawancara:

Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i yang terhormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir peneliti dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Trosobo Kabupaten Sidoarjo, Saya mohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat mengisi kuisioner terkait kepuasan pasien berikut ini. Pengisian kuisioner dilakukan dengan **memberi tanda ceklis (✓)** pada kolom jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan kenyataan yang sudah Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan.

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Pekerjaan :

Pendidikan terakhir :

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ D3/D4

☐ S1

☐ S2 / S3

Lampiran 1.6 Lembar Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jalan Kalimantan I/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember (68121)
 Telepon (0331) 337878, 331743 - Faksimile (0331) 322995
 Laman : www.fkm.unej.ac.id

KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS

Petunjuk pengisian : Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban pernyataan yang sesuai dengan pilihan saudara

- a. S : Selalu, artinya pernyataan tersebut Selalu sama dengan pendapat atau perasaan saudara.
- b. Sr : Sering, artinya pernyataan tersebut Sering sama dengan pendapat atau perasaan saudara.
- c. KD : Kadang-kadang, artinya pernyataan tersebut Kadang-kadang sama dengan pendapat atau perasaan saudara.
- d. TP : Tidak Pernah, artinya pernyataan tersebut Tidak pernah sama dengan pendapat atau perasaan saudara.

| No | Pernyataan | S | Sr | KD | TP |
|----|--|---|----|----|----|
| 1 | Pimpinan saudara dalam menentukan tujuan puskesmas, dilakukannya sendiri. | | | | |
| 2 | Pimpinan saudara tidak mau mendengar saran / masukan dari saudara. | | | | |
| 3 | Apabila ada perubahan perencanaan dari sebelumnya, cara pengelolaan perencanaan yang dilakukan kepala puskesmas sendiri. | | | | |
| 4 | Ketika sedang melaksanakan tugas. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | Pimpinan melakukan pengawasan ketat | | | | |
| 5 | Apakah pimpinan saudara membuat rencana refresing untuk anggota | | | | |
| 6 | Delegasi tindakan tenaga kesehatan yang memerlukan Ketrampilan khusus, dilakukan dengan bermusyawarah terlebih dahulu | | | | |
| 7 | Dalam menetapkan jadwal dinas kepala puskesmas mengadopsi semua kepentingan pegawai dan mencari solusi. | | | | |
| 8 | Jika tenaga kesehatan mengalami masalah pekerjaan, tindakan yang dilakukan kepala puskesmas saudara mendiskusikan dengan staf dan mencari solusi terbaik. | | | | |
| 9 | Apabila ada perencanaan metode baru dalam pemberian pelayanan kesehatan, pimpinan saudara mengumpulkan staf dan diskusi bersama. | | | | |
| 10 | Ketika terjadi permasalahan antara pasien dengan tenaga kesehatan di ruangan, pimpinan dan staf sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah | | | | |
| 11 | Jika ada 2 pertemuan/ kegiatan yang harus dihadiri oleh kepala puskesmas pada waktu bersamaan kepala puskesmas menawarkan siapa yang mau berangkat. | | | | |
| 12 | Dalam mencapai tujuan pimpinan saudara membiarkan tenaga kesehatan merumuskan arahnya sendiri | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 13 | Pengawasan kepala puskesmas kepada tenaga kesehatan dilakukan dengan santai | | | | |
| 14 | Pimpinan saudara tidak memperhatikan terhadap kesehjahteraan pegawai | | | | |
| 15 | Pimpinan saudara membiarkan saudara terus bekerja dengan cara sendiri-sendiri | | | | |

Lampiran 1.7 Lembar Kuesioner Kinerja Tenaga Kesehatan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jalan Kalimantan I/93 - Kampus Bumi Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember (68121)
 Telepon (0331) 337878, 331743 - Faksimile (0331) 322995
 Laman : www.fkm.unej.ac.id

KUESIONER KINERJA TENAGA KESEHATAN

Petunjuk pengisian : Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban pernyataan yang sesuai dengan pilihan saudara

- S : Selalu, artinya pernyataan tersebut Selalu sama dengan pendapat atau perasaan saudara.
- Sr : Sering, artinya pernyataan tersebut Sering sama dengan pendapat atau perasaan saudara.
- KD : Kadang-kadang, artinya pernyataan tersebut Kadang-kadang sama dengan pendapat atau perasaan saudara.
- TP : Tidak Pernah, artinya pernyataan tersebut Tidak pernah sama dengan pendapat atau perasaan saudara.

| NO | Pernyataan | S | Sr | KD | TP |
|----|--------------------------------------|---|----|----|----|
| 1 | Saya ingin melanjutkan pendidikan ke | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | jenjang yang lebih tinggi | | | | |
| 2 | Saya ingin mengikuti/menghadiri kegiatan ilmiah /seminar | | | | |
| 3 | Saya ingin menjadi panitia dalam seluruh kegiatan puskesmas | | | | |
| 4 | Saya ingin menjadi Tim Pokja Akreditasi Puskesmas | | | | |
| 5 | Saya pernah melakukan kesalahan identifikasi pasien | | | | |
| 6 | Tiap pagi saya mengikuti kegiatan apel | | | | |
| 7 | Tiap bertugas menggunakan seragam sesuai ketentuan | | | | |
| 8 | Tiap hari saya membuat asuhan keperawatan untuk pasien secara selektif. | | | | |
| 9 | Dalam melaksanakan tindakan berpedoman sesuai SOP | | | | |
| 10 | Saya ingin menjaga kerjasama dengan pimpinan dan tenaga kesehatan lain yang ada di puskesmas | | | | |
| 11 | Saya ingin melaksanakan perintah dengan ikhlas dan penuh rasa tanggung jawab demi kepentingan pasien. | | | | |
| 12 | Saya ingin berperan serta dalam melaksanakan seluruh program puskesmas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 13 | Saya pernah masuk dalam kotak saran komplain pasien | | | | |
| 14 | Saya berbeda pendapat dan konflik dengan rekan kerja | | | | |
| 15 | Setiap memulai dan mengakhiri dinas saya melaksanakan presensi kehadiran tepat waktu | | | | |
| 16 | Sebelum mulai bekerja saya membagi tugas bersama rekan kerja | | | | |