

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memberikan kinerja yang tepat dan optimal untuk mencapai tujuan mereka. Sikap dan perilaku SDM setiap hari merupakan gambaran kinerja mereka dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Orang adalah satu-satunya sumber daya yang dapat memindahkan sumber daya lain. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus dijaga oleh suatu organisasi untuk memenuhi tuntutan yang dihadapinya agar dapat senantiasa memenuhi tantangan yang ada.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pealaksanaan, dan pengendalian. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sedangkan menurut Rivai (2003) organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat untuk

mencapai tujuan individu- individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi utama menyediakan dan memelihara keseimbangan sumber daya manusia yang diperlukan dalam kelancaran operasional organisasi. Dimensi manajemen sumber daya manusia sekarang tidak hanya dalam kegiatan rekrutmen dan seleksi pegawai maupun pelatihan dan pengembangan, tetapi cakupannya telah diperluas ke banyak aspek baru dan berbeda. Berdasarkan penelitian Jamil dan Raja (2011) diperoleh fakta bahwa organisasi yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berpengalaman memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sebelumnya dianggap bahwa mengalokasikan sumber daya untuk kegiatan seperti pelatihan dan pengembangan serta pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia adalah pengeluaran besar, akan tetapi sekarang persepsi tersebut telah berubah menjadi sebuah investasi. Dessler (2013) melaporkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, komunikasi kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan bagi pegawai. Banyak ahli telah berpendapat bahwa pengelolaan sumber daya manusia melibatkan lima fungsi, yaitu : perencanaan,

pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, dan pengendalian. Secara keseluruhan, fungsi-fungsi tersebut mewakili proses manajemen.

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat maupun di daerah. Pelayanan publik berbentuk pelayanan publik maupun pelayanan jasa. Pemerintah Kabupaten Rembang sangat mendukung pelayanan publik dalam program kesehatan. Hal ini tertuang dalam Program Bupati Rembang. Salah satu Program yaitu, Mewujudkan pelayanan kesehatan yang lebih baik terhadap masyarakat tanpa membeda - bedakan masyarakat, dengan melengkapi sarana dan prasarana kesehatan.

Perubahan dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 tentang Upaya Kesehatan Dasar di Puskesmas menyatakan bahwa “tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal”. Hal ini juga diatur dalam UUD 1945 Pasal 28 H dan UU No.23 tahun 1992 tentang kesehatan.

Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadaan sosial dalam masyarakat maka, meningkat pula kesadaran akan arti hidup sehat dan keadaan tersebut menyebabkan tuntutan masyarakat akan

pelayanan kesehatan yang bermutu, nyaman dan berorientasi pada kepuasan konsumen semakin mendesak dimana diperlukan kinerja pelayanan yang tinggi.

Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini. Baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Adisasmito, 2010).

Puskesmas Rembang 1 merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan kesehatan yang menjadi andalan masyarakat, maka ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kesehatan diperlukan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas Rembang 1 harus selalu meningkatkan kepuasan kerja yang efisien dan efektif. Dalam hal ini Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu Kepuasan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen organisasi.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja dan memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sebagai ilustrasi berikut disajikan data jumlah karyawan pada Puskesmas Rembang 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Puskesmas Rembang 1

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Kasubbag Tata Usaha	1
3	Dokter Ahli Madya	1
4	Dokter Ahli Muda	1
5	Dokter Ahli Pertama	2
6	Dokter Gigi Madya	1
7	Perawat Ahli Muda	2
8	Perawat Ahli Pertama	2
9	Perawat Penyelia	8

10	Perawat Mahir	1
11	Perawat Terampil	7
12	Bidan Ahli Pertama	1
13	Bidan Penyelia	8
14	Bidan Mahir	4
15	Bidan Terampil	24
16	Apoteker Ahli Pertama	1
17	Assiten Apoteker Penyelia	1
18	Assiten Apoteker Terampil	1
19	Nutrisionist Ahli Pertama	2
20	Nutrisionist Terampil	1
21	Kesling Ahli Muda	1
22	Kesling Ahli Pertama	1
23	Kesling Terampil	1
24	Promkes Ahli Pertama	2
25	Pranata Laboratorium Penyelia	1
26	Pranata Laboratorium Terampil	2
27	Perekam Medis Terampil	3
28	Adminitrasi	10
29	Pranata Komputer Terampil	1
30	Supir Ambulance	3
31	Cleaning Service	5
32	Penjaga Malam	1
Jumlah		101

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa banyaknya jabatan dan profesi yang ada pada Puskesmas Rembang 1, jumlah karyawan yang ada berjumlah sebanyak 101 orang karyawan yang tersebar wilayah operasional Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Ada beberapa hal yang terkait dengan kinerja organisasi yaitu strategi organisasi, pemasaran, operasional, sumber daya manusia dan keuangan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi. SDM dalam kaitannya dengan

kinerja perusahaan/organisasi terdapat beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja organisasi Puskesmas yaitu gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan penting untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh Gaya Kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan dan hal tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi posisi pemimpin adalah posisi yang terpenting. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang di gunakan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan pemimpin dalam memimpin bawahan dan para pengikutnya (Thoha, 2010).

Gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang paling tepat diterapkan apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Waridin dan Guritno, 2005).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan juga menjadi hal yang penting untuk diteliti karena motivasi memiliki peran inti dalam membentuk perilaku, dan secara spesifik, dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi

akan memudahkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Daft RL., 2006).

Motivasi juga dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Sebuah studi menemukan bahwa motivasi karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja dan keuntungan organisasional. Dengan mengasumsikan bahwa para karyawan kompeten dan mampu memberi kontribusi besar, manajer-manajer dapat meningkatkan kinerja organisasional. Motivasi sangat perlu di pahami dalam sebuah organisasi, karena melalui pemahaman atas motivasi, seorang manajer dapat mengelola SDM organisasi dengan lebih efektif (Solihin I., 2009).

Sedangkan persepsi karyawan puskesmas tentang gaya kepemimpinan dari prosedur kebijakan puskesmas yang di terapkan oleh organisasi telah mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan mengurangi keterikatan, kesetiaan, rasa tanggung jawab dan rasa memiliki organisasi puskesmas. Hal ini dikarenakan perlunya perubahan pada institusi kesehatan dalam upaya mengalami pergeseran dari yang dulu terfokus pada aspek kualitas dan kesetaraan akses (equity), menjadi terfokus pada pasien (patient centered) atau disebut patient safety. Perlunya perubahan tersebut dipicu oleh lingkungan usaha yang kompetitif, tidak hanya terfokus pada keunggulan produk dan proses saja, namun lebih pada sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu pelayanan terbaik (Sutrisna dan Rahyuda, 2014).

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2013). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai perlu diukur, apakah baik atau buruk. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang pegawai, maka perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Dessler, 2013).

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas.

Puskesmas dapat mengetahui kinerja pelayanan dari pasien-pasien melalui umpan balik yang diberikan oleh pasien kepada Puskesmas, sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pelayanan Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang merupakan salah satu Puskesmas dalam wilayah kerja Dinas

Kesehatan Kabupaten Rembang, yang beralamat di Jl. Raden Saleh No. 3, Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Luas wilayah kerja Puskesmas, terdiri dari 19 (12 desa, 7 kelurahan) binaan dengan total jumlah penduduk tahun 2021 sebesar 56372 jiwa, Jumlah KK tahun 2021 sebanyak 14585 KK, (data diambil dari data disdukcapil tahun 2020 untuk sasaran tahun 2021). Jumlah Rumah tahun 2021 sebanyak 13470 rumah, Jumlah Pustu 2 (Pustu Magersari dan Pustu Punjulharjo), Jumlah Puskesmas Keliling 2 Mobil, Jumlah Jejaring 35 terdiri dari (3 Klinik, 19 Dokter Spesialis, 13 Dokter Umum Praktek Mandiri, 4 Perawat Praktek Mandiri, 4 Bidan Praktek Mandiri).(data diambil dari data Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang tahun 2022).

Untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang secara garis besar memiliki alur pelayanan sebagai berikut :

1. Pasien datang mendaftar di ruang pendaftaran.
2. Pasien yang sudah mendaftar selanjutnya menunggu di ruang tunggu pelayanan sesuai tempat yang dituju misalnya ruangan pemeriksaan umum, ruangan pemeriksaan gigi, ruangan pemeriksaan KIA/KB, ruangan pemeriksaan MTBS, ruangan pemeriksaan laboratorium, ruangan pemeriksaan VCT, ruangan pemeriksaan IVA, atau ruangan konsultasi.

3. Bila sudah dilakukan pemeriksaan apabila diperlukan pemeriksaan penunjang maka pasien diarahkan untuk ke ruangan laboratorium untuk dilakukan pemeriksaan laborat.
4. Apabila tidak memerlukan pemeriksaan penunjang, setelah diberi lembar resep, pasien menyerahkan lembar resep ke kasir untuk melakukan pembayaran bagi pasien umum, bagi peserta BPJS gratis.
5. Selanjutnya pasien menuju ruangan apotik untuk menyerahkan lembar resep dan mendapatkan obat.
6. Setelah mendapat obat pasien boleh pulang.
7. Apabila pasien yang berobat memerlukan pemeriksaan atau tindakan lebih lanjut maka pasien dirujuk ke Rumah Sakit dengan diberi surat rujukan dibagian administrasi.
8. Setelah selesai, semua kegiatan dicatat dalam buku registrasi pasien Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Kinerja pegawai atau tenaga medis di Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang ini masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena adanya beberapa fenomena yang masih dilihat yaitu masih adanya keluhan pasien maupun keluarganya dimana masih seringnya tenaga medis / paramedis Puskesmas yang lambat dalam memberikan pelayanan maupun dalam keadaan darurat,

serta lamanya tenaga medis dalam penanganan pasien, padahal kuantitas tenaga medis diperlukan dalam kondisidarurat.

Dilihat dari angka kunjungan pasien pada tahun 2019 jumlah kunjungan pasien sebanyak 39932 pasien, tahun 2020 berjumlah 34130 pasien, tahun 2021 berjumlah 30526 pasien, dan di tahun 2022 jumlah kunjungan sebanyak 44701 pasien. Jika dilihat dari tahun ke tahun rata - rata kunjungan mengalami penurunan.

Pada saat dilakukan studi pendahuluan didapatkan informasi ada beberapa hal yang berhubungan dengan kurang bagusnya kinerja Sumber Daya Manusia di Puskesmas Rembang 1 dan pada tanggal 15 Bulan Oktober Tahun 2021 terjadi pengantian Kepala Puskesmas Rembang 1 sampai dengan sekarang. Dilihat dari hasil capaian penilaian Kinerja Puskesmas tahun 2019 yang merupakan akumulasi dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dengan hasil tingkat kinerja kurang dengan penilaian sesuai standar penilaian minimal Puskesmas (SPM) Baik = $\geq 91\%$, Cukup = 81-90 %, Kurang = $\leq 80\%$, sedangkan pada penilaian kinerja manajemen mendapat kategori cukup, yang sesuai standar penilaian minimal Puskesmas (SPM) Baik = ≥ 8.5 , Cukup = 5.5 – 8.4, Kurang = ≤ 5.5 . Berikut dapat penulis sajikan hasil penilaian Kinerja Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang tahun 2019-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Penilaian Kinerja Pelayanan Kesehatan Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Tahun 2019-2022.

N O	Kinerja Puskesmas	2019		2020		2021		2022	
		Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja	Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja	Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja	Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja
1	a. Kinerja UKM Esensial	88,72	Cukup	73,76	Kurang	81,51	Cukup	90,62	Cukup
	b. Kinerja UKM Pengembangan	88,23	Cukup	50	Kurang	66,37	Kurang	91,88	Baik
	c. Kinerja UKP	95,73	Baik	70,42	Kurang	94,41	Baik	86,70	Cukup
	Rata-rata Capaian Kinerja Pelayanan Kesehatan	90,89	Cukup	64,72	Kurang	80,76	Kurang	89,73	Cukup

Keterangan : **Baik** = $\geq 91\%$, **Cukup** = 81-90 %, **Kurang** = $\leq 80\%$.

UKM : Usaha Kesehatan Masyarakat, **UKP** : Usaha Kesehatan Perseorangan

Sumber: Buku Penilaian Kinerja Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Tahun 2019-2022.

Dari table 1.2 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja Puskesmas Rembang 1 dengan kinerja UKM Esensial , Kineja UKM Pengembangan dan Kinerja UKP dari tahun 2019-2022. Tingkat Capaian Rata-rata Kinerja Pelayanan Kesehatan Masih Kurang dari tahun 2020,2021 dan untuk tahun 2019 dan 2022 Cukup.

**Tabel 1.3. Hasil Penilaian Kinerja Manajemen Puskesmas Rembang 1
Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Tahun 2019-2022**

N O	Kinerja Puskesmas	2019		2020		2021		2022	
		Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja	Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja	Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja	Nilai Kinerja (%)	Tingkat Kinerja
2	a. Manajemen Umum Puskesmas	9,4	Baik	8,36	Cukup	8,36	Cukup	9,57	Baik
	b. Manajemen Sumber Daya (Peralatan, Obat, Ket enagaan)	10	Baik	8,5	Baik	8,5	Baik	9,75	Baik
	c. Manajemen Keuangan	10	Baik	10	Baik	10	Cukup	8,71	Baik
	d. Manajemen Pemberdayaan Masyarakat	10	Baik	0	Kurang	0	Kurang	10	Baik
	e. Manajemen Obat dan farmasi	9,7	Baik	8,25	Cukup	9,14	Baik	9,25	Baik
	f. Manajemen Mutu	9,3	Baik	6,75	Cukup	7,37	Cukup	9,25	Baik
	Rata-rata Kinerja Manajemen Puskesmas	9,74	Baik	6,98	Cukup	7,22	Cukup	9,53	Baik

Keterangan : **Baik** = ≥ 8.5 , **Cukup** = $5.5 - 8.4$, **Kurang** = ≤ 5.5 .

Sumber: Buku Penilaian Kinerja Puskesmas Rembang 1 Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Tahun 2019-2022.

Dan dari Tabel 1.3 Tingkat Capaian Rata-rata Kinerja Manajemen Puskesmas dari Tahun 2019 Baik, Tahun 2020 dan 2021 Cukup, dan tahun 2022 meningkat menjadi baik. Dalam Permenkes No.75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, disebutkan dalam pasal 16 ayat 1 bahwa Sumber Daya Manusia Puskesmas terdiri atas Tenaga Kesehatan dan Tenaga Non Kesehatan. Dalam pasal 17 ayat 1 disebutkan

bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika, dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja.

Dari permasalahan tersebut, dapat diketahui bahwa peran pemimpin dan motivasi kerja dalam suatu instansi dapat menimbulkan adanya peningkatan hasil kinerja dan kepuasan kerja dari karyawan juga menentukan penyelesaian masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu penulis mengambil judul **”PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA DI PUSKESMAS REMBANG 1 KECAMATAN REMBANG KABUPATEN REMBANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rembang 1 belum sesuai dengan indikator SPM (Standar Pelayanan Minimal) yang targetkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Sedangkan kinerja Pegawai tak lepas dari seorang pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri. Selain hal tersebut, pegawai cenderung memperoleh kepuasan kerja jika dapat mencapai indikator SPM (Standar Pelayanan Minimal) telah terpenuhi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala puskesmas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Rembang 1?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Puskesmas Rembang 1?
3. Bagaimana berpengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rembang 1?
4. Bagaimana berpengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rembang 1?
5. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada Puskesmas Rembang 1?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang sudah diuraikan tersebut diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Rembang 1.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Rembang 1.

3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rembang 1.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Rembang 1.
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan Puskesmas Rembang 1.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang diperoleh dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Institusi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi tambahan bagi Puskesmas Rembang 1, untuk membenahi praktik kepemimpinan dan manajemen organisasi, sehingga kinerja pelayanan puskesmas tercapai.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala puskesmas tentang gaya kepemimpinan terhadap karyawan supaya bisa termotivasi kepada karyawan agar bisa tercapai kepuasan kerja dipuskesmas.
- c. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi, khususnya bagi institusi pendidikan dalam pemenuhan hak-hak anggota organisasi.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan Pendidikan serta memberikan pengetahuan.