

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Umar Baki M.S

Dosen Tetap Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

ABSTRAK

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, kelompok dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Pemimpin harus berupaya pula memotivasi bawahannya agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai usaha memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat yang membutuhkan akses kesehatan. Dapat diketahui bahwa peran pimpinan atau Kepala Dinas dalam pengambilan keputusan dinilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kemudian pada variabel motivasi, untuk seluruh indikator termasuk dalam kriteria baik, namun dari ketiga indikator tersebut, tampak bahwa faktor tantangan pekerjaan mendapat penilaian tertinggi, sedangkan faktor imbalan yang diperoleh mendapat penilaian terendah. Adapun pada variabel kinerja, indikator prestasi kerja mendapat penilaian tertinggi, sedangkan indikator kerja sama mendapat penilaian terendah. Korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja termasuk korelasi yang sedang. Kemudian Korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja termasuk korelasi yang sedang. Sedangkan korelasi antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja termasuk korelasi yang tinggi.

Keywords : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Seiring dengan implementasi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta untuk menggerakkan pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan Kota Bandar Lampung, Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung berupaya membangun kesehatan masyarakat tersebut sehingga permasalahan utama mengenai kesehatan yang dihadapi yaitu rendahnya kualitas kesehatan yang ditunjukkan masih tingginya angka kematian bayi, anak balita dan ibu maternal, serta tingginya proporsi balita yang menderita gizi kurang, kemudian masih tingginya angka kematian akibat penyakit menular serta

kecenderungan semakin meningkatnya penyakit menular, kesenjangan kualitas kesehatan dan akses terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu antar wilayah/ daerah serta kelompok status sosial ekonomi, belum memadainya jumlah, penyebaran dan komposisi, mutu tenaga kesehatan serta alokasi pembiayaan kesehatan.

Dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, maka Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dengan seksama memperhatikan dasar-dasar pembangunan kesehatan sebagaimana tercantum dalam Rencana pembangunan Kesehatan Menuju Sehat 2010, yaitu : (1) Perikemanusiaan, (2) Pemberdayaan dan kemandirian, (3) Adil dan merata, (4) Pengutamakan dan manfaat, sehingga dapat memberikan manfaat yang sebesar-

besarnya bagi peningkatan derajat kesehatan masyarakat serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dengan memperhatikan dasar-dasar pembangunan kesehatan tersebut dan untuk mencapai sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah pada akhir tahun 2010, dan mempertimbangkan perkembangan serta masalah dan kecenderungan yang dihadapi Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, maka Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung meretas visinya yaitu "Meningkatnya Status Kesehatan Kota Bandar Lampung Melalui Peran Serta Masyarakat Tahun 2010".

Kemudian guna mewujudkan visi tersebut, maka Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung merumuskan misi-misi sebagai berikut :

1. Memantapkan manajemen kesehatan yang dinamis dan akuntabel.
2. Meningkatkan kinerja dan mutu upaya kesehatan.
3. Memberdayakan masyarakat.

Dalam mewujudkan visi dan misi yang diusung oleh Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, maka perlu kiranya Dinas Kesehatan Bandar Lampung memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terlaksananya visi dan misinya tersebut. Faktor tersebut antara lain adalah faktor kepemimpinan dan motivasi serta kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting

untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, kelompok dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Pemimpin harus berupaya pula memotivasi bawahannya agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai usaha memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat yang membutuhkan akses kesehatan.

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik (internal) maupun ekstrinsik (eksternal), yang membuat setiap pegawai mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memelihara motivasi, maka kinerja pegawai akan dapat diupayakan meningkat semaksimal mungkin.

METODE PENELITIAN

Dalam mengemukakan masalah yang akan diteliti, digunakan metode-metode tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode penelitian tersebut diperlukan dalam upaya memperoleh data yang benar-benar objektif dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah: 1) Penelitian Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian dideskripsikan atau dijelaskan. Dimana data yang diperoleh dari efektivitas penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Data yang diperoleh dari hasil angket untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y) digunakan Skala Likert, di mana alternatif jawaban responden diberikan skor 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai seperti terlihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel . Pemberian Bobot Nilai Untuk Variabel Penelitian (X_1 , X_2 dan Y)

Jawaban	Skor
Sangat Baik	5
Baik	4
Sedang	3
Kurang Baik	2
Tidak Baik	1

Kemudian kriteria skor total menggunakan interval Skor harapan/ideal dengan rumus interval sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval

NT = Nilai Total Skor Harapan Tertinggi

NR = Nilai Total Skor Harapan Terendah

K = Jumlah Alternatif Jawaban

Sehingga menghasilkan interval skor dan kriteria sebagai berikut :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Dengan demikian dapat diberikan interval skor penilaian sebagai berikut :

42 - 50 : jawaban sangat baik

34 - 41: Jawaban baik

26 - 33 : jawaban sedang

18 - 25 : jawaban kurang baik

10 - 17 : jawaban tidak baik

2) Analisis Kuantitatif guna mengetahui Pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan dilakukan prosedur analisis sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

$$r_{X_1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$$r_{X2.Y} = \frac{n(\sum Y) - (\sum Y)^2}{\sqrt{\{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai

$$R_{YXK2} = \sqrt{\frac{r_{YX}^2 + r_{YX2}^2 + r_{YX2}r_{YX}r_{X1X2}}{1 - r_{X1X2}^2}}$$

(Riduwan, 2003 : 241)

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat
- X = Variabel Bebas
- n = Jumlah Responden
- r = Koefisien Korelasi

Kemudian nilai dari masing-masing variabel dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel sebagai berikut.

Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2005 : 183)

PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif: Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil Kuisisioner yang disebarakan untuk mengetahui pernyataan/ tanggapan responden terhadap kepemimpinan pada Dinas

Kesehatan Kota Bandar Lampung, dapat dijelaskan sebagai berikut, barulah kemudian diserahkan kejuru ketik untuk diketik, selesai pengisian blanko akta kelahiran serta lampirannya diserahkan kembali kepada Sub Seksi Kelahiran untuk diteruskan kepada Kepala Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan di mana responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan peran interpersonal Kepala Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sejauh ini dirasakan sudah cukup baik sebanyak 9 orang responden (12,68%), kemudian sebanyak 57 orang pegawai (80,22%) baik dan sebanyak 5 orang responden (7,04%) menjawab sangat baik.

Berdasarkan kenyataan yang ada, maka secara umum dapat dikatakan bahwa responden menyatakan peran interpersonal kepala dinas pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sejauh ini sudah baik.

Sedangkan Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing indikator, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator dinilai sudah berjalan dengan baik selama ini, namun dari ketiga indikator yang menjadi penilaian tersebut tampak bahwa sejauh ini peran interpersonal kepala dinas dinilai paling baik dengan persentase skor sebesar 75,96%, diikuti oleh indikator peran informasional dengan persentase sebesar 74,27%. Adapun peran

pimpinan (Kepala Dinas) dalam pengambilan keputusan dinilai paling rendah yaitu dengan persentase sebesar 72,61%.

Dengan demikian tampak bahwa peran pimpinan atau kepala dinas yang paling lemah adalah perannya selaku pengambil keputusan. Untuk itu selaku pimpinan, Kepala Dinas diharapkan dapat terus memperbaiki dan mengembangkan satuan kerjanya dengan berusaha menciptakan ide dan gagasan baru, mampu menanggapi hambatan/ tantangan yang dihadapi di bidang kesehatan, mampu mengatur administrasi Dinas Kesehatan beserta sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Deskripsi Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang responden (12,68%) menyatakan motivasi kerja mereka sejauh ini sudah berjalan dengan sangat baik, kemudian 53 orang responden (74,65%) menyatakan motivasi kerja sudah berjalan dengan baik serta 9 orang responden (12,68%) menyatakan motivasi kerja cukup baik.

Dengan demikian secara umum dapat dianalisis bahwa responden menyatakan bahwa motivasi kerja yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor imbalan, tantangan pekerjaan, partisipasi, hasil pekerjaan dan pengembangan diri pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing indikator, maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh indikator termasuk kriteria baik, namun dari ketiga indikator tersebut, tampak bahwa faktor tantangan pekerjaan mendapat penilaian tertinggi dengan skor 77,75%, sedangkan faktor imbalan yang diperoleh mendapat penilaian terendah dengan skor 74,51%.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka responden merasa bahwa imbalan yang mereka peroleh dibandingkan beban kerja yang harus dipikul tidak seimbang, hal ini didasarkan asumsi bahwa manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan tersebut dapat berupa kebutuhan fisik seperti sandang, pangan dan papan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Dapat dijelaskan berdasarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan berkenaan dengan variabel kinerja pegawai, sebanyak 19 orang responden atau 26,76% menyatakan bahwa kinerja pegawai sudah berjalan dengan sangat baik, kemudian 44 orang responden (61,97%) menyatakan kinerja pegawai sudah baik, sedangkan 8 orang responden lainnya atau sebesar 11,27% menyatakan kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dianalisis sejauh ini responden menyatakan kinerja

pegawai yang ditandai oleh prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama dan prakarsa/inisiatif masing-masing pegawai sudah berjalan dengan baik. Namun kiranya di masa yang akan datang, kinerja pegawai masih dapat ditingkatkan jauh lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing indikator, maka dapat diketahui bahwa indikator prestasi kerja mendapat penilaian tertinggi dengan penilaian sebesar 80,14%, sedangkan indikator kerja sama mendapat penilaian terendah sebesar 77,18%.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka diketahui bahwa masalah kerja sama walau sudah masuk dalam kriteria baik, namun dianggap sebagai indikator yang paling lemah dan perlu mendapat perhatian lebih fokus dibandingkan indikator yang lainnya.

Analisis Kuantitatif

Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa korelasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,517. Apabila dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi, maka korelasi tersebut berada pada kategori korelasi yang sedang (0,40 - 0,599).

Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa korelasi variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,578. Apabila dikonsultasikan dengan Tabel

Interpretasi Koefisien Korelasi maka korelasi tersebut berada pada kategori korelasi yang sedang (0,40 - 0,599).

Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa korelasi variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,616. Apabila dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka korelasi tersebut berada pada kategori korelasi yang tinggi (0,60 - 0,799).

Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KP_{x_1y} &= r^2 \times 100\% \\ KP_{x_1y} &= 0,517 \times 100\% \\ KP_{x_1y} &= 0,267 \times 100\% \\ KP_{x_1y} &= 26,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui besarnya persentase pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 26,7%. Adapun sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$KP_{x_2y} = r^2 \times 100\%$$

$$KP_{x_2y} = 0,578 \times 100\%$$

$$KP_{x_2y} = 0,334 \times 100\%$$

$$KP_{x_2y} = 33,4\%$$

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui besarnya persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 33,4%. Adapun sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka digunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinan sebagai berikut :

$$KP_{x_1x_2y} = r^2 \times 100\%$$

$$KP_{x_1x_2y} = 0,616 \times 100\%$$

$$KP_{x_1x_2y} = 0,379 \times 100\%$$

$$KP_{x_1x_2y} = 37,9\%$$

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui besarnya persentase pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 37,9%. Adapun sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk Variabel kepemimpinan, peran interpersonal kepala dinas dinilai paling baik dengan persentase skor sebesar 75,96%, diikuti oleh indikator peran informasional dengan persentase sebesar 74,27%. Adapun peran pimpinan (Kepala Dinas) dalam pengambilan keputusan dinilai paling rendah yaitu dengan persentase sebesar 72,61%.
2. Pada variabel motivasi, untuk seluruh indikator termasuk dalam kriteria baik, namun dari ketiga indikator tersebut, tampak bahwa faktor tantangan pekerjaan mendapat penilaian tertinggi dengan skor 77,75%, sedangkan faktor imbalan yang diperoleh mendapat penilaian terendah dengan skor 77,75%.
3. Untuk variabel kinerja, indikator prestasi kerja mendapat penilaian tertinggi dengan penilaian sebesar 80,14%, sedangkan indikator kerja sama mendapat penilaian terendah sebesar 77,18%.
4. Korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja adalah 0,517, termasuk korelasi yang sedang (0,40 - 0,599). Korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja adalah 0,578, termasuk korelasi yang sedang (0,40 - 0,599). Kemudian korelasi antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah 0,616, termasuk korelasi yang tinggi (0,60 - 0,799).
5. Besarnya persentase pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

adalah sebesar 26,7%. Kemudian persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 33,4%, sedangkan persentase persentase pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 37,9%.

Saran

Melihat hasil kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Untuk variabel kepemimpinan, peran pimpinan atau kepala dinas yang paling lemah adalah perannya selaku pengambil keputusan. Untuk itu selaku pimpinan, Kepala Dinas diharapkan dapat terus memperbaiki dan mengembangkan satuan kerjanya dengan berusaha menciptakan ide dan gagasan baru, mampu menanggapi hambatan/tantangan yang dihadapi di bidang kesehatan, mampu mengatur administrasi Dinas Kesehatan beserta sumber daya manusia yang ada di dalamnya.
2. Untuk variabel motivasi, dapat diberikan rekomendasi bahwa responden bahwa imbalan yang mereka peroleh dibandingkan beban kerja yang harus dipikul tidak seimbang, hal ini didasarkan asumsi bahwa

manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan tersebut dapat berupa kebutuhan fisik seperti sandang, pangan dan papan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Di masa yang akan datang, Kepala Dinas mungkin dapat memberikan perhatian kepada pegawainya dengan memberikan imbalan berdasarkan atas prestasi kerja yang telah disumbangkan oleh masing-masing pegawai.

3. Pada variabel kinerja, sisi kerja sama antar pegawai perlu mendapat fokus perhatian, untuk itu Kepala Dinas perlu memperhatikan masalah kerja sama antar pegawai yang dinilai paling lemah sehingga pegawai mampu bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Oentaryo. 1980. *Riwayat Singkat Perkembangan Catatan Sipil di Indonesia*. Ghalia. Bandung.
- Lie, Oen Hock. 1961. *Catatan Sipil Indonesia*. Keng Po. Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.