



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 474-485

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Meity Tombinawa<sup>1✉</sup>, Lisda Van Gobel<sup>2</sup>, Laksmyn Kadir<sup>3</sup>

Universitas Bina Taruna Gorontalo

Email: [tombinawameity80@gmail.com](mailto:tombinawameity80@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dari wawancara dengan informan dan pengamatan langsung dan capaian data tenaga kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara serta data pendukung terkait dengan objek penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi 64,6% terhadap kinerja tenaga kesehatan sedangkan 35.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Pengaruh variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi 78,4% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Sedangkan 21.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 81,7% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Sedangkan 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja*

## Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style on the performance of health workers at the Ollot health center, North Bolaang Mongondow Regency, analyze the influence of the work environment on the performance of health workers at the Ollot health center, North Bolaang Mongondow Regency and analyze the influence of leadership style and work environment on the performance of health workers at the Ollot health center, Bolaang Mongondow Regency. North. The type of research used is analytical with a quantitative approach. Research data was obtained from interviews with informants and direct observation and data achievements of Ollot Health Center health workers, North Bolaang Mongondow Regency as well as supporting data related to the research object. The results of this study indicate that leadership style partially influences the performance of health workers at the Ollot Community Health Center, North Bolaang Mongondow Regency. The influence of the leadership style variable contributes 64.6% to the performance of health workers, while 35.5% is influenced by other factors. The work environment partially influences the performance of health workers at the Ollot Community Health Center, North Bolaang Mongondow Regency. The influence of work environment variables contributed 78.4% to the performance of Ollot health center health workers. Meanwhile, 21.6% was influenced by other factors. Leadership style and work environment simultaneously influence the performance of health workers at the Ollot Community Health Center, North Bolaang Mongondow Regency. The influence of leadership style and work environment variables contributed 81.7% to the performance of Ollot health center health workers. Meanwhile, 18.3% was influenced by other factors.

*Keywords: Leadership Style, Work Environment, Performance*

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan mempunyai peran yang besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Oleh karena itu pemerintah berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dalam suatu puskesmas sendiri dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur segala yang akan ingin dicapai.

Sebagai ujung tombak pelayanan dan Pembangunan kesehatan di Indonesia maka Puskesmas perlu mendapatkan perhatian terutama berkaitan dengan pelayanan kesehatan Puskesmas. Puskesmas dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalitas dari para tenaga kesehatan khususnya serta meningkatkan sarana prasarana kesehatan untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan. Dalam

meningkatkan manajemen pelayanan kesehatan pada puskesmas dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengatur kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga keberhasilan dari pemimpin ini tergantung pada gaya kepemimpinannya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Posisi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan posisi yang paling penting. Selain pemimpin ada juga pegawai yang harus diukur kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang perlu diberi perhatian khusus, karena apabila kinerja pegawai baik maka akan berdampak positif terhadap pelayanan. Hal yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja secara maksimal yaitu kepemimpinan yang baik.

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memiliki 12 puskesmas diantaranya yaitu puskesmas Buko, Tuntung, Boroko, Bolangitang, Ollot, Mokoditek, Bohabak, Biontong, Bintauna, Bintana Pantai, Sangkub dan Sangtombolang serta terdapat 2 rumah sakit yaitu rumah sakit umum daerah dan rumah sakit pratama. Puskesmas ollot sendiri berlokasi di depan lapangan desa ollot 2 dengan wilayah kerja membawahi 6 desa yaitu desa Ollot, Ollot 1, Ollot 2, Keimangan, Paku dan Paku Selatan. Pada tahun 2022 Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara telah melaksanakan lomba manajemen Puskesmas. Hasil penilaian dari lomba tersebut menunjukkan puskesmas Ollot berada pada posisi dengan nilai terendah.

Berdasarkan Permenkes nomor 44 tahun 2016 penilaian puskesmas dikelompokkan menjadi 3 yaitu kelompok puskesmas dengan tingkat kinerja baik apabila pelayanan kesehatan menghasilkan capaian > 91% dan manajemen puskesmas menghasilkan > 8,5. Kelompok Puskesmas dengan tingkat kinerja cukup apabila pelayanan kesehatan menghasilkan capaian 81-90% dan manajemen puskesmas menghasilkan 5,5 - 8,4. Serta Kelompok puskesmas dengan tingkat kinerja kurang apabila pelayanan kesehatan < 80% manajemen puskesmas < 5,5. Sehingga peneliti mengidentifikasi kendala ataupun permasalahan yang ada di puskesmas Ollot yaitu pimpinan dan tenaga Kesehatan puskesmas masih belum maksimal dalam menerapkan indikator kinerja pada setiap pelayanan yang diberikan atau belum mengikuti standar pelayanan pada setiap pelayanan yang telah ditetapkan, tenaga kesehatan puskesmas belum maksimal dalam bekerja secara profesional, kurangnya perhatian terhadap kepentingan, kebutuhan dan harapan masyarakat, serta kurangnya dukungan fasilitas yang memadai untuk kepuasan kerja dari tenaga kesehatan Puskesmas.

Studi awal yang dilakukan pada Puskesmas Ollot menunjukkan gaya kepemimpinan yaitu 1) pemimpin masih kurang memberlakukan hukuman dan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melakukan kelalaian dalam melaksanakan tugas, hal ini dibuktikan dengan

tidak adanya surat peringatan yang diberikan kepada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas. Karena tidak adanya peringatan dari pimpinan kepada pegawai, maka pegawai akan merasa acuh terhadap tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. 2) Dalam penyelesaian masalah pimpinan cenderung pasrah dengan situasi dan kondisi, tidak mau berusaha lebih sehingga tenaga kesehatan cenderung kurang termotivasi dalam penyelesaian masalah atas kondisi yang ada. Sebuah organisasi akan lebih baik jika melibatkan semua anggotanya, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang ada dalam organisasi tersebut, dimana kerjasama berbagai pihak dapat meningkatkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Dan 3) dalam pelaksanaan kegiatan pimpinan cenderung menyerahkan ke bawahan tanpa terlibat langsung dan menjadi contoh pertama misalnya pelaksanaan kegiatan kerja bakti dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan mempergunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Dari pengamatan langsung yang dilakukan di puskesmas Ollot menunjukkan bahwa fasilitas ataupun sarana prasarana yang tersedia belum memadai misalnya seperti kursi dan meja untuk pegawai, masih kurangnya AC yang tersedia, dan unit komputer untuk pengolahan data masih kurang. Selain itu, studi awal yang dilakukan juga menunjukkan persepsi dari masyarakat terhadap pelayanan puskesmas masih rendah, misalnya anggapan bahwa pelayanan yang terkesan seadanya, membuat puskesmas tidak cukup memadai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dilihat dari sarana dan prasarananya maupun dari tenaga kesehatan atau anggaran yang digunakan untuk menunjang kegiatannya sehari-hari, serta pegawai puskesmas yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif. Data terdiri data primer yang diperoleh dari wawancara dengan informan dan pengamatan langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau tenaga kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 36 orang terdiri dari Dokter, Perawat, Bidan, Kesehatan Masyarakat, Farmasi, Analis Kesehatan, dan bagian Administrasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi, tetapi jika

populasinya lebih besar dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Pada penelitian ini jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden atau kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yaitu sebanyak 36 orang responden.

Teknik analisis data menggunakan Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis ini menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel. Dalam menentukan persentase pada setiap indikator dilakukan perhitungan jumlah skor jawaban yang didapatkan dari banyaknya jawaban pada tiap pertanyaan atau pernyataan sesuai bobot skala penilaian. Kemudian dilanjutkan dengan menggunakan rumus pada umumnya sebagai berikut.

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \% \text{ Sugiyono (2013:206)}$$

Keterangan:

P : Persentase

f : Jumlah skor jawaban

N : Skor maksimal / total skor

100 : Bilangan tetap

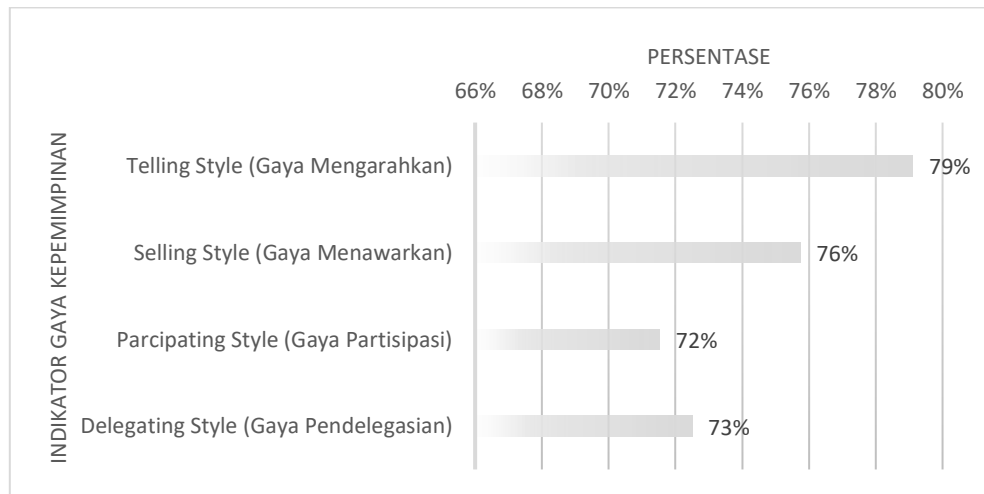
Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji korelasi untuk mengetahui besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen dan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan ini terdapat beberapa indikator diantaranya yaitu *telling style* (gaya mengarahkan), *selling style* (gaya menawarkan), *participating style* (gaya partisipasi), *delegating style* (gaya pendelegasian). Gaya kepemimpinan berdasarkan *telling style* (gaya mengarahkan) menunjukkan kategori Baik dengan persentase 79% dimana hal ini dapat dijelaskan pada Puskesmas Ollot pimpinan sudah memberikan pengarahan yang baik untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan berdasarkan indikator *selling style* (gaya menawarkan) menunjukkan kategori baik dengan persentase 76%, dimana pimpinan telah menjalankan kriteria *selling style* sesuai standar untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan. kepemimpinan berdasarkan indikator *Participating Style* (Gaya Partisipasi) menunjukkan kategori baik dengan persentase 72%, dimana

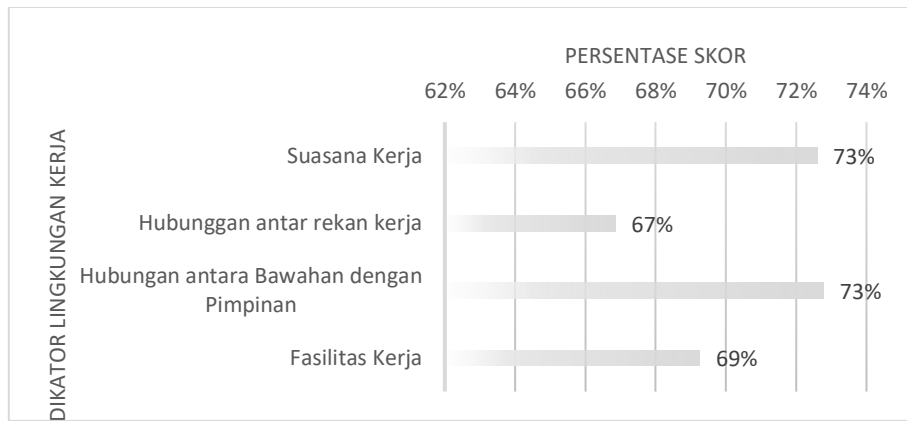
pimpinan telah menjalankan kriteria *Participating Style* (Gaya Partisipasi) untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan. Dan gaya kepemimpinan berdasarkan indikator *Delegating Style* (Gaya Pendelegasian) menunjukkan kategori Baik dengan persentase 73%, dimana pimpinan telah menjalankan kriteria *Delegating Style* untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan.



Gambar 1. Diagram Persentase Indikator Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

### Lingkungan Kerja

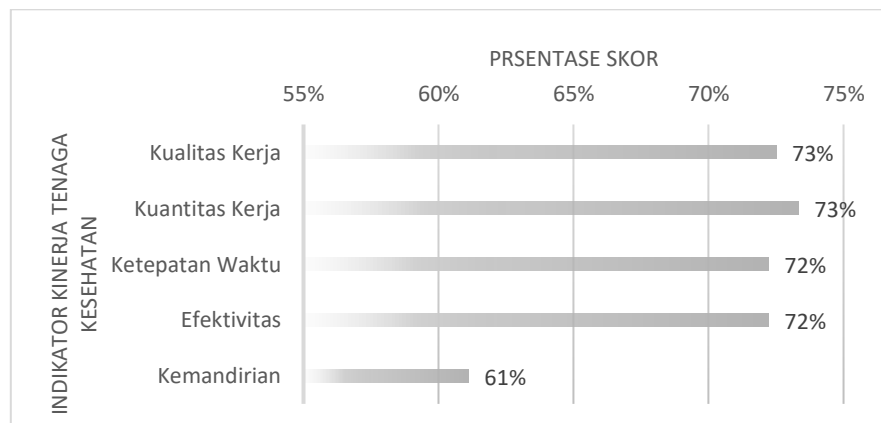
Indikator lingkungan kerja puskesmas Ollot berdasarkan suasana kerja menunjukkan kategori baik dengan persentase 73% kondisi tempat kerja cukup baik bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan pelayanan. Lingkungan kerja berdasarkan indikator hubungan antar rekan kerja menunjukkan kategori Cukup Baik dengan persentase 67%, dimana hal ini menunjukkan masih lemahnya komunikasi antar rekan kerja dalam membangun atau menciptakan hubungan yang harmonis serta kerja sama pada suatu unit kerja. Lingkungan kerja berdasarkan indikator hubungan antara bawahan dan pimpinan menunjukkan kategori Baik dengan persentase 73%, dimana hal ini menunjukkan pimpinan dan tenaga kesehatan sudah mampu membangun komunikasi yang baik sehingga dapat bekerjasama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan kinerja. Selanjutnya Lingkungan kerja berdasarkan indikator fasilitas kerja menunjukkan kategori Cukup Baik dengan persentase 69%, dimana hal ini menunjukkan sarana prasarana yang menjadi penunjang kinerja masih belum memadai.



Gambar 2. Diagram Persentase Indikator Lingkungan Kerja di Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

### Kinerja Tenaga Kesehatan

Indikator kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot berdasarkan kualitas kerja menunjukkan kategori Baik dengan persentase 73%, dimana tenaga kesehatan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja tenaga kesehatan berdasarkan indikator kuantitas kerja menunjukkan kategori Baik dengan persentase 74%, dimana hal ini menunjukkan adanya komitmen tenaga kesehatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja tenaga kesehatan berdasarkan indikator ketepatan waktu menunjukkan kategori Baik dengan persentase 72%, dimana hal ini menunjukkan masih adanya ketidakdisiplinan dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan kurang optimal. Selanjutnya kinerja tenaga kesehatan berdasarkan indikator efektivitas menunjukkan kategori Baik dengan persentase 72%, dan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan indikator kemandirian menunjukkan kategori cukup baik dengan persentase 61%, dimana setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara mandiri dan bersama-sama. Tenaga kesehatan puskesmas Ollot cukup baik dalam menyelesaikan kerja tanpa bantuan atau bimbingan dari pimpinan atau rekan kerja.



Gambar 3. Diagram Persentase Indikator Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Kurangnya tanggung jawab serta keteladanan pada responden pemimpin dapat menyebabkan kinerja pegawai ikut menjadi kurang baik atau kurang optimal terutama dalam hal kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu serta kualitas pekerjaan yang kurang maksimal. Puskesmas sebagai bagian dari pembangunan kesehatan harus mampu mewujudkan tujuan otonomi daerah dan mewujudkan tata kelola kesehatan yang amanah, juga harus mampu memenuhi harapan, tuntutan, dan aspirasi masyarakat yang dilayani serta mampu memecahkan masalah publik yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kesehatan sebagaimana tabel 4.16 menunjukkan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,804, sehingga diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,646, dimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan (*telling style*, *selling style*, *participating style* dan *delegating style*) memberikan kontribusi 64,6% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sudiartini (2023) menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan membantu kinerja pegawai puskesmas menjadi lebih baik, dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai pada saat ini semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Penelitian lain juga menjelaskan gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketertarikan terhadap perkembangan gaya kepemimpinan dalam membantu perkembangan pegawai untuk mengambil inisiatif, risiko dan menanggulangi ketidakpastian (Santosa, 2023). Serta pembagian dan pendistribusian pekerjaan oleh pimpinan menekankan pada pentingnya kekuasaan pimpinan terhadap bawahan dan penerimaan pengaruh kualitas untuk fasilitas kerja (Duryat, 2021).

Kepala Puskesmas sebagai pemimpin di Puskesmas menentukan keberhasilan program, kinerja dan manajemen, serta proses organisasi berjalan dengan baik sesuai visi dan misi yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Kepala Puskesmas berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yang ada di lingkungan Puskesmas yang dipimpinnya, karena peran pemimpin sangat besar dalam menggerakkan bawahannya. Kinerja yang baik akan meningkatkan pelayanan Puskesmas sehingga dapat mewujudkan fungsi Puskesmas itu sendiri yaitu mencapai derajat kesehatan

masyarakat. Gaya kepemimpinan menunjukkan adanya arahan dari pimpinan yakni kepala puskesmas kepada tenaga kesehatan puskesmas Ollot, dimana kepala puskesmas melakukan pengarahan terhadap tugas yang diemban oleh tenaga kesehatan, selain itu pada setiap kegiatan kepala puskesmas harus sering mengawasi pekerjaan tenaga kesehatan agar kinerja puskesmas dapat lebih baik.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau *property* perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana responden bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perrespondenan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja puskesmas yang baik menunjukkan kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh tenaga kesehatan.

Hasil olahan data menunjukkan nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,886, sehingga diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,784, dimana pengaruh variabel lingkungan kerja (suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, dan efektivitas) memberikan kontribusi 78,4% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Sedangkan 21.6% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dengan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Namun dengan pekerjaan yang banyak dan menumpuk akan meningkatkan suasana yang gerah bahkan stres, tetapi jika memiliki ruang kerja yang rapi akan sangat memberikan lingkungan kerja yang baik. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Rusdi (2019), Wariyadi (2021) menunjukkan adanya korelasi antara hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat kinerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas. Hal ini dijelaskan bahwa lingkungan kerja melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang rapi dan bersih tenaga kesehatan pasti merasa kurang nyaman dalam bekerja dan masyarakat yang datang berobat juga merasa tidak nyaman. Selain itu komunikasi antar rekan kerja yang baik dapat membuat lingkungan kerja menjadi harmonis dan nyaman dalam bekerja (Sihaloho dan Siregar, 2020). Serta komunikasi yang baik antara kepala puskesmas dan tenaga kesehatan

harus terus ditingkatkan agar dapat tercipta hubungan yang solid sehingga pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan baik tanpa merasa tertekan.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebagaimana tabel 4.18 menunjukkan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,904, sehingga diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,817, dimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan (*telling style*, *selling style*, *participating style* dan *delegating style*) dan lingkungan kerja (suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan dan fasilitas kerja) memberikan kontribusi sebesar 81,7% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Sedangkan 18,3% dipengaruhi oleh variabel / indikator lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wariyadi (2021) menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. Sehingga membuktikan bahwa pengaruh responden pemimpin yaitu kepala puskesmas dalam menjalankan manajemen puskesmas harus dapat membawa arah kepemimpinannya ke arah yang dapat menjalankan suatu organisasi menjadi lebih baik dan optimal dalam bekerja sehingga kinerja puskesmas menjadi maksimal. Selanjutnya lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan seperti suasana tempat kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja agar kinerja dapat optimal. Salah satu untuk menilai suksesnya atau gagalnya seorang pemimpin dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat dan kualitas perilaku atau gaya kepemimpinan yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Seorang pemimpin memiliki sifat unggul sehingga mampu menempatkan diri pada posisinya secara efektif terhadap segala hubungan yang terjadi antara sesama anggota atau antara kelompok, masalah yang dihadapi serta kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya (Rohmah, 2019) (Abbas, 2008). Hal ini merupakan usaha memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat dijalankan secara bersama-sama dengan meningkatkan keterampilan SDM dan pembangunan puskesmas melalui penyediaan sarana prasarana yang memadai dan pelayanan terhadap masyarakat lebih ditingkatkan. Artinya

pelayanan yang dilakukan dapat berupa membangun komunikasi dengan pasien atau keluarga pasien. Sehingga hal ini dapat membuat masyarakat merasa bersemangan untuk berobat di puskesmas Ollot.

## SIMPULAN

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi 64,6% terhadap kinerja tenaga kesehatan sedangkan 35.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dimana pengaruh variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi 78,4% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Sedangkan 21.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 81,7% terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Ollot. Sedangkan 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2008) 'Manajemen Perguruan Tinggi', Kencana.
- Arikunto, S. (2012) 'Penelitian Tindakan Kelas'.
- Duryat, H. M. (2021) 'Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan', Penerbit Alfabeta.
- Rohmah, F. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang'.
- Rusdi, R. (2019) 'Hubungan Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan', *Jurnal Medika: Karya Ilmiah Kesehatan*, 4(2).
- Santosa, A. (2023) 'Kinerja Keselamatan Penerbangan Berbasis Reduksi Ketidakpastian Dinamis (Studi Pada Bandara Internasional Indonesia)', *Stipas Tahasak Danum Pabelum Keuskupan Palangkaraya*, pp. 1–149.
- Sihaloho, R. D., and Siregar, H. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), pp. 273–281.
- Sudiartini, N. W. A. (2023) 'Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai (Studi Kasus Puskesmas Rendang Karangasem)', Tali Jagad Journal, 1(1), pp. 9–15.

Sugiyono, D. (2013) 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D'.

Wariyadi, S. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir', Jurnal Manajemen Sains, 1(1).

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 Penilaian Puskesmas.