

SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS
KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :
DENY RAMDANI
185210340

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

UNIVERSITAS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK

DENY RAMDANI

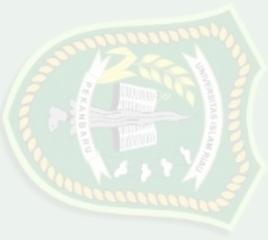
185210340

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai yang bekerja pada Puskesmas Dayun yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu yang terdiri dari 2 pegawai bagian bidan, 2 pegawai bagian nutritionist, 2 pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan dan 2 pegawai bagian administrasi dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis interaktif dengan reduksi data, penyajian data, verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah berjalan dengan optimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





ABSTRACT

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE HEAD OF HEAD OF PUSKESMAS DAYUN DISTRICT SIAK REGENCY

DENY RAMDANI

185210340

The purpose of this study was to determine and analyze the leadership style of the head of the Dayun District Health Center, Siak Regency. The population in this study were all employees who worked at the Dayun Health Center, amounting to 53 people. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of samples based on certain objectives and considerations consisting of two midwives, two nutritionists, two health crisis management analysis and two administration and information. Data collection techniques in this study used interviews and documentation. The data analysis technique in this study used interactive analysis with data reduction, data presentation, and verification. The results of this study indicate that the leadership style transformational has been running optimally.

Key Word: Leadership Style

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

KATA PENGANTAR

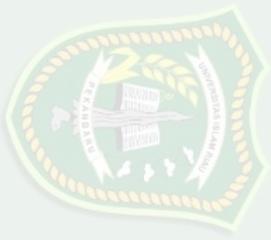
Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi.

Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

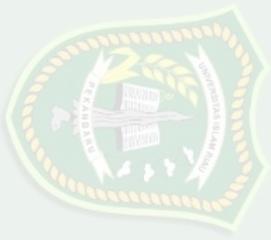
Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL. yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin



2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kepada Orang Tua Ayahanda Tursiman dan Ibunda Aisah terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, dan kepada Keluarga Abang Yusuf Fahrudin dan Adek Fadhillah Aulia terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.
7. Kepada Pihak Kepala Puskesmas Dayun, ibu dr. Nurmala Sari Jambago beserta staff dan pegawai lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi ini
8. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, yaitu



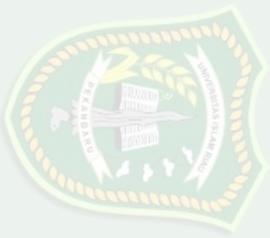
Muhammad Alkindi, Aminuddin Mu'arif, Ridho Artha Dinata, Yuma Aditya Lasmana, Septiyan Hermansyah, Zulkifly Samosir, Rieke Eva, Nisa Rahmadani, Mutia Audrina dan Management Lokal E Angkatan 2018. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 13 Oktober 2022

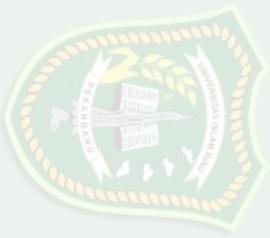
Deny Ramdani

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian SDM	12
2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 Gaya Kepemimpinan	20
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan	23
2.2.3 Tugas Pemimpin	25
2.2.4 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan	26
2.2.5 Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi	32
2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	33
2.2.7 Indikator Gaya Kepemimpinan	33
2.3 Penelitian Terdahulu	36
2.4 Kerangka Pemikiran.....	38



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Analisis Data	43

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Puskesmas Kecamatan Dayun	46
4.2 Visi Misi Puskesmas Kecamatan Dayun	46
4.3 Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Dayun	47
4.4 Tugas dan Wewenang Puskesmas Kecamatan Dayun	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Informan	52
5.1.1 Usia Informan	52
5.1.2 Jenis Kelamin Informan	53
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Informan	54
5.1.4 Masa Kerja Informan	55
5.2 Analisis Deskriptif Kualitatif Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun	56
1. Kepemimpinan Kharismatik	57
2. Kepemimpinan Transaksional	68
3. Kepemimpinan Transformasional	76
4. Kepemimpinan Visioner	85
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian	94

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	98
6.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ISLAM RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Tetap Berdasarkan Jabatan pada Puskesmas Kecamatan Dayun	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 5.1	Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 5.2	Identitas Informan Berdasarkan Usia	53
Tabel 5.3	Identitas Informan Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 5.4	Identitas Informan Berdasarkan Masa Kerja	55

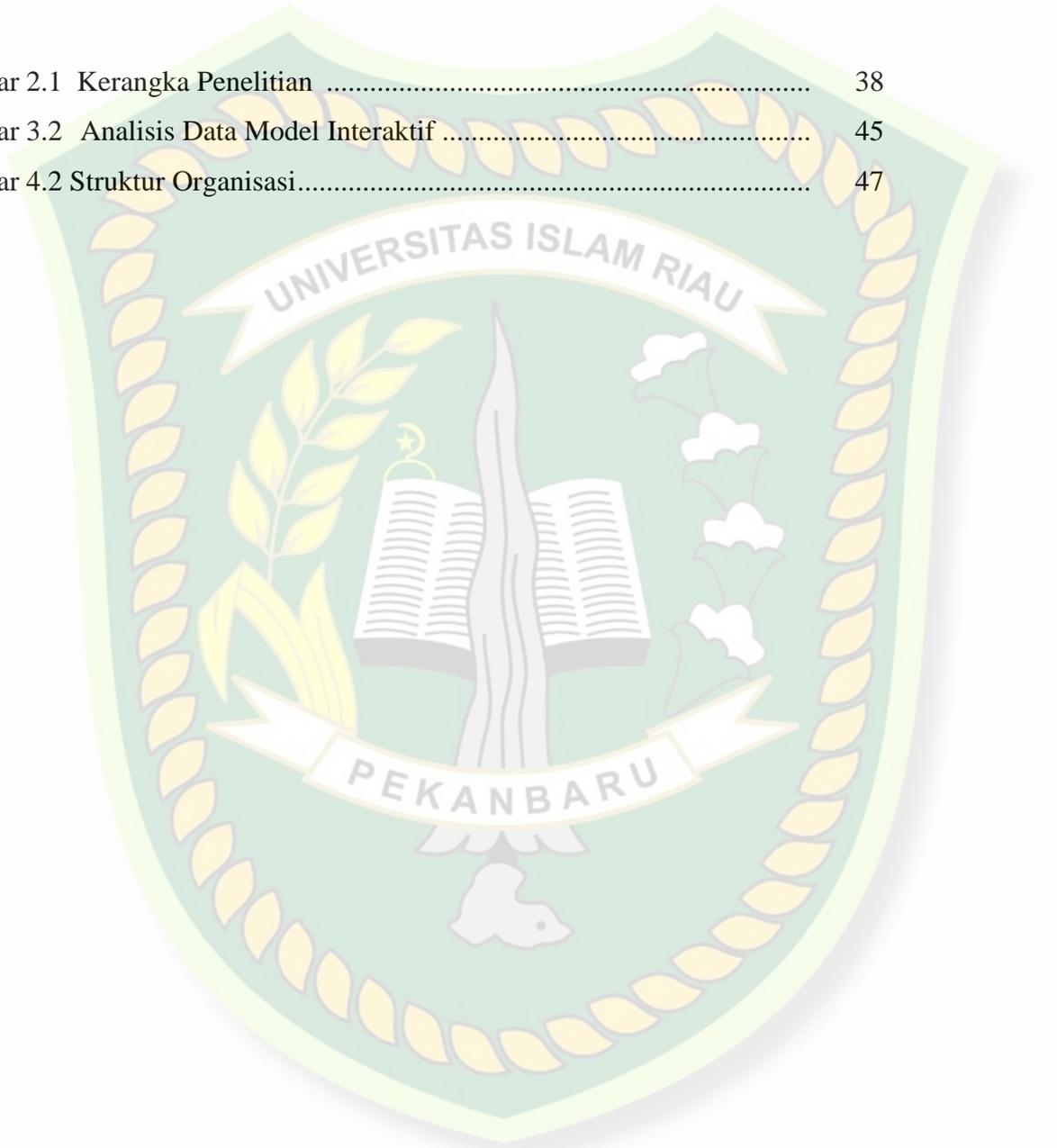


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	38
Gambar 3.2 Analisis Data Model Interaktif	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	47



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

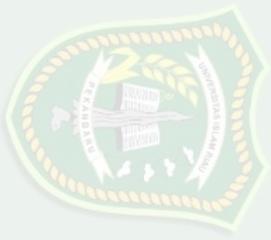
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu poses yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan dari anggota kelompok atau karyawannya. Kepemimpinannya secara luas meliputi proses dalam mempengaruhi dan menentukan tujuan dari organisasi, memotivasi perilaku dari bawahannya untuk mencapai segala tujuannya, mempengaruhi untuk memberikan motivasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar mencapai tujuannya.

Pada yang saat sekarang ini kepemimpinan dan manajemen sering disamakan padahal suatu yang sangat berbeda. Kepemimpinan dan manajemen merupakan dua hal yang berbeda. Namun dari keduanya itu bersifat pelengkap dan saling mengisi dari keduanya. Apalagi dalam instansi ini pemimpin secara garis besar menjadi tiga tingkatan yaitu manajer puncak, manajer menengah dan manajer bawahan. Setiap orang yang memiliki model dan tipe gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan tersebut juga akan berpengaruh langsung terhadap hubungan pemimpin dan anggota dalam sebuah organisasi.

Seorang pemimpin merupakan figure yang akan menuntun anggotanya untuk melakukan pekerjaannya. Pemimpin juga merupakan seorang yang menjadi contoh atau keteladanan bagi anggotanya. Pemimpin merupakan sebuah penentu arah dari instansi atau biasa disebut *decision maker* dalam instansinya yang

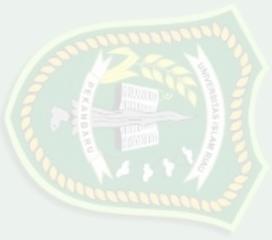


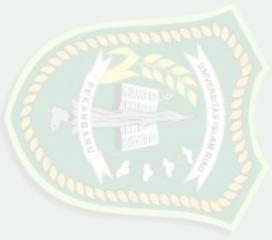
artinya setiap keputusan yang diambil oleh pimpinannya dan akan berpengaruh langsung terhadap anggotanya yaitu apa yang dilakukan oleh karyawannya harus segera dilakukan Tindakan. Pemimpin yang baik harus dapat mengerti atau dapat mengamati perilaku anggotanya sehingga dapat mengamati perilaku anggotanya sehingga akan mampu memahami gaya kepemimpinan apa yang sesuai untuk digunakan dalam mendorong pekerjaan anggota dan produktivitas anggota bahkan hingga menjadikan anggota itu menjadi seseorang yang dapat diandalkan dan menjadi seorang pemimpin.

Pemimpin instansi harus mampu menguasai dan memahami segala situasi terutama yang ada dilingkungan instansi tersebut. Salah satunya ialah memberikan contoh dan Tindakan disiplin dalam melaksanakan tugas kehadiran tepat waktu sampai dengan bagaimana untuk menjalankan pekerjaan dari masing-masing anggota sampai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu pada setiap periodenya. Pemimpin dari instansi ini harus mampu mempengaruhi bawahannya agar ingin bekerjasama dan menghargai persahabatan di lingkungan instansi sehingga akan timbul rasa saling percaya dan rasa hormat dalam hubungan antara bawahan dan atasannya ditempat kerja.

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan dan kegagalan dari organisasi (Menon, 2012: 44) mengatakan keberhasilan dan kegagalan organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun public biasanya diprediksikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin juga menjadi fokus atau sorotan yang menarik perhatian.





Kesehatan berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup orang. Oleh karena itu, setiap negara berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. Pelayanan medis ini berarti setiap upaya, baik secara individu maupun kolektif, dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok atau masyarakat, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan. Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di dalam rumah sakit itu sendiri, membutuhkan seorang pemimpin yang mengatur segala sesuatu untuk mencapainya.

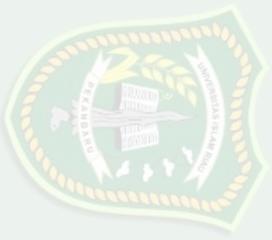
Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan menggunakan kekuatan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin harus berusaha keras untuk mengubah kepribadiannya dengan menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu. Karena mengganti karakter adalah strategi untuk menyelesaikan masalah. Tanpa kepribadian yang kuat dan jujur, ketangguhan menghadapi kesulitan dan tantangan, serta visi dan misi yang jelas, orang tidak akan pernah menjadi pemimpin.

Untuk meningkatkan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi bukanlah tugas yang mudah. Dalam hal ini, tidak hanya tergantung pada kredibilitas dan kemampuan staf untuk mengelola unit kerja dalam organisasi, tetapi juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh, peran dan motivasi pemimpin juga penting. Padahal sangat diperlukan karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus menanggapi perubahan dan menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia mereka sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan mereka dan memecahkan masalah yang sesuai. Kinerja yang baik berdampak langsung pada kinerja suatu institusi, dan peningkatan produktivitas pegawai tentunya merupakan proses yang panjang dan padat karya. Kami juga menilai tingkat kinerja karyawan dengan pemimpin yang dapat memimpin agensi melalui pengawasan dan pendampingan yang ditingkatkan.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam suatu organisasi, dan pemimpin bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan pekerjaan organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam lingkungan organisasi sangat penting dan menjamin kinerja dan pencapaian tujuan organisasi yang prima. Penggunaan kepemimpinan yang tepat oleh atasan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi, mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk berhasil di tempat kerja. Seorang pemimpin harus mampu menginstruksikan bawahannya tentang kompetensi tempat kerja. Hal ini karena kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan. (Mangkunegara, 2012)

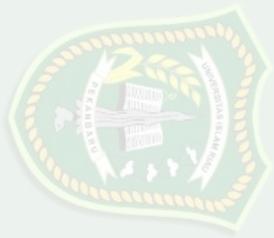
Seorang pemimpin yang efektif ini harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat waktu. Riyanti (2014: 89) gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dari instansi maka anggota lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, kewajibannya dan mempunyai harapan serta terpenuhinya



kebutuhan, melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dari instansi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan suatu tugasnya, kewajibannya, dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhannya tersebut. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam sebuah instansi maka akan membuka iklim kerja menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memberikan motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai sebuah target.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi dari tenaga medis yaitu pegawai Puskesmas Kecamatan Dayun untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan. Puskesmas Dayun bergerak di bidang kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama. Puskesmas Dayun memiliki luas wilayah 259.673,37km², memiliki 11 kampung dan mempunyai 1 puskesmas dengan jejaring 10 puskesmas pembantu, 11 polindes (Pondok Bersalin Kampung), dan 3 poskedes (Pos Kesehatan Kampung). Puskesmas Dayun berlokasi didaerah bebas dari rawan bencana dan dekat pemukiman penduduk atau dapat diakses menggunakan transportasi.

Puskesmas Dayun tersedia lahan parkir kendaraan yang tidak menutup akses keluar masuk kendaraan. Sumber daya manusia puskesmas terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga penunjang (non tenaga kesehatan). Puskesmas Dayun memiliki beberapa dokter dan beberapa perawat yang siap membantu serta melayani masyarakat.



Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Dokter Umum (Kepala Puskesmas)	1
2	Dokter Gigi	1
3	Bidan	20
4	Perawat Madya	19
5	Perekam Medis	1
6	Nutrisionis	2
7	Analisis Pengunggulan Krisis Kesehatan	3
8	Sanitarian Pelaksanaan Lanjutan	2
9	Administrasi dan Informasi	2
10	Pengelola Kebidanan	2
Jumlah		53

Sumber : Puskesmas Dayun, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa dapat dilihat pegawai di Puskesmas Kecamatan Dayun berjumlah 53 orang, dimana dokter yang berada di Puskesmas Kecamatan Dayun berjumlah 2 orang yang mana salah satu diantaranya menjabat sebagai kepala Puskesmas yaitu dokter umum. Namun yang menjadi fokus adalah bagian pekerjaan yang saling berkaitan di Puskesmas tersebut yakni 39 orang dari dua bagian yaitu 20 orang bagian Bidan dan 19 orang bagian Perawat Madya.

Gaya kepemimpinan pada Puskesmas Dayun dianggap masih kurang efektif. Dimana pemimpin atau kepala Puskesmas jarang berada di kantor, dan kurangnya interaksi antar sesama pegawai. Dan pemimpin hanya akan ada di kantor pada saat acara-acara penting atau rapat saja. Pemimpin pada Puskesmas Dayun ini selalu memberikan arahan yang tepat dan terarah bagi pegawai Puskesmas ini namun pimpinan ini kurang dalam melakukan motivasi kepada seluruh anggota pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik,

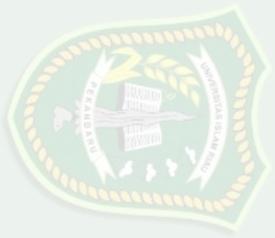
sehingga rendahnya kinerja dari pegawai yang menyebabkan pegawai lalai dalam pekerjaannya.

Meskipun pemimpin Puskesmas ini kurang memotivasi karyawan, tetapi pimpinan mampu menanggung beban yang ada di dalam Puskesmas tersebut.

Pimpinan selalu mengutamakan dan menyelesaikan masalah yang terjadi di instansi, sehingga semua beban dari organisasi diselesaikan dan di koordinasikan secara bersama-sama. Dan selanjutnya permasalahan yang terjadi pada Puskesmas Dayun ini bahwa pimpinan selalu mengutamakan kerjasama dan diharuskan pegawai untuk mengemukakan ide dalam musyawarah atau rapat untuk kinerja dan evaluasi kerja tetapi ide atau pendapat tersebut hanya di dengar dan tidak di laksanakan oleh pimpinan, musyawarah dan pendapat dari pegawai tidak di realisasi dan pimpinan hanya melakukan dan menunjukkan ide atau aturannya dalam mengelola instansi ini.

Dalam organisasi ada dua orang pihak yang saling tergantung dan merupakan sebuah unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan, kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan motivasi secara internal pada bawahan dengan persuasive, hal ini semua diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku dari pemimpin tersebut.

Keikutsertaan bawahannya dalam pengambilan keputusan akan memberikan sikap para bawahan dengan rasa tanggungjawab yang lebih besar dalam pelaksanaan dan keputusan yang diambil, karena keputusan yang diambil adalah keputusannya juga. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan

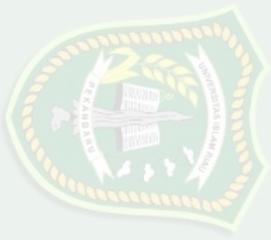


kekurangan tersendiri. Gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan lingkungan dan perilaku pegawainya dalam sebuah instansi agar kepemimpinan dan terstruktur dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara maksimal dan efisien. Banyak dari pemimpin organisasi yang tidak melihat hal tersebut dan sebagai hal yang penting atau lebih memilih dan menganggap remeh hal tersebut dan menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan serta perilaku karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut meningkatkan intensitas terjadinya konflik antar pemimpin dan anggota dalam sebuah instansi.

Dengan memahami gaya kepemimpinan kita dapat juga menyesuaikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi instansi sehingga hubungan anggota dengan pimpinan dalam instansi tersebut dapat membaik dan saling mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh instansi. Seorang pemimpin yang dapat menganalisis gaya kepemimpinan yang cocok dan yang seharusnya digunakan oleh orang tersebut akan sangat membantu dalam proses memimpin anggotanya. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi yang sangat mendorong tingkat kesuksesan instansi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penulis mengangkat judul usulan penelitian “**Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak**”





1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “bagaimana gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: “Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini sebagai tambahan wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti guna memenuhi tugas-tugas pada mata kuliah skripsi.

b. Bagi Instansi

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan sehingga dapat menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya diharapkan dapat memberikan gambaran, referensi dan evaluasi bagi semua pihak yang membutuhkan informasi tentang gaya kepemimpinan

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas mengenai landasan-landasan teori yang menjadi dasar acuan dari perumusan masalah yaitu pengertian gaya kepemimpinan, factor yang mempengaruhi kepemimpinan, sifat pemimpin, tugas pemimpin, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang diajukan

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menyajikan gambaran dari objek penelitian serta profil dari objek penelitian, visi dan misi Puskesmas Kecamatan Dayun, struktur organisasi Puskesmas Kecamatan Dayun dan aktivitas organisasi Puskesmas Kecamatan Dayun



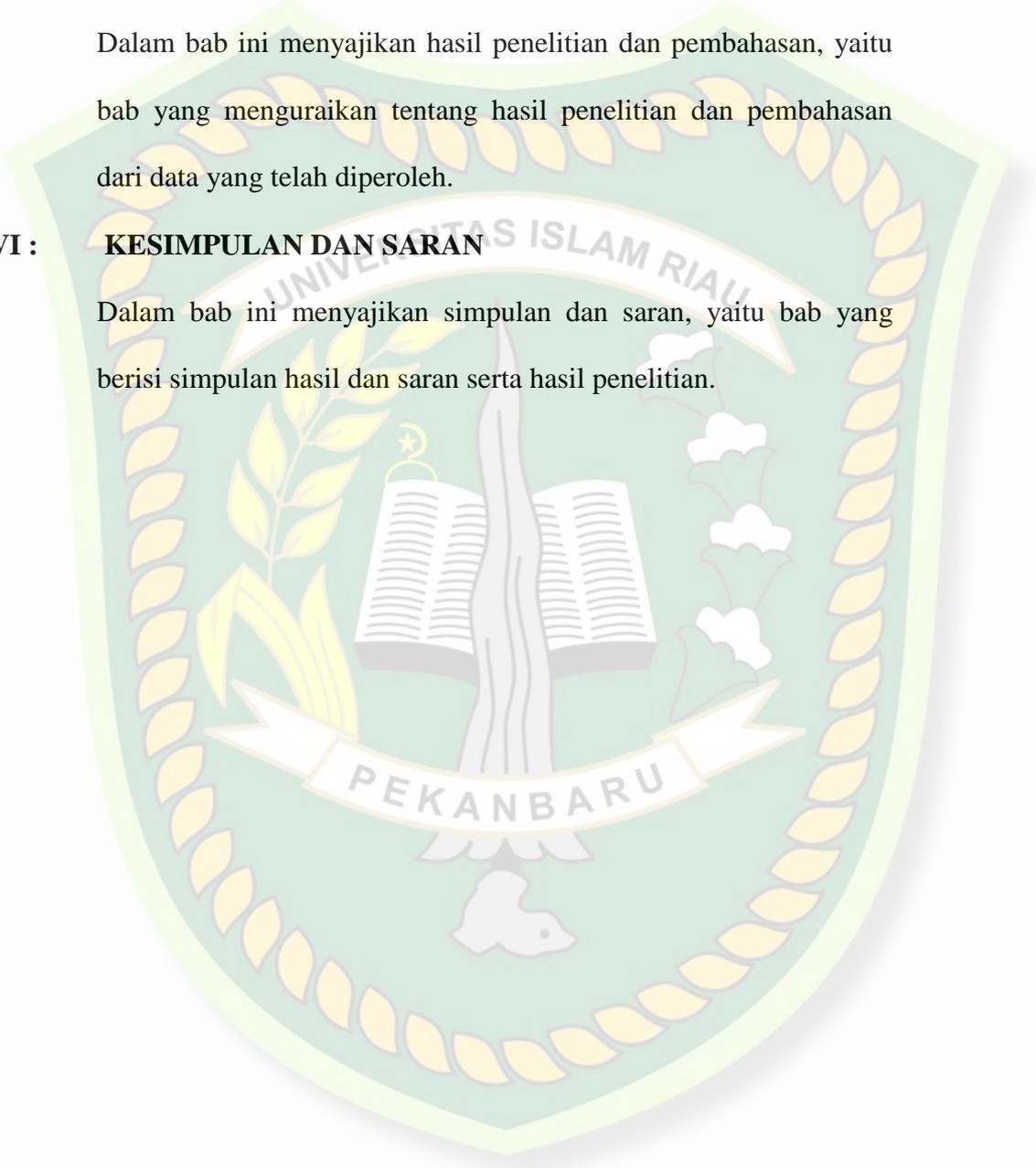


BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menyajikan simpulan dan saran, yaitu bab yang berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

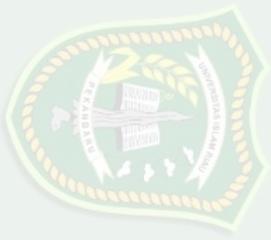
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi perusahaan yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2012). Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2016) adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau MSDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja (Marwansyah 2014:3). Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan



perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Menurut Gary Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh

Hasibuan (2013: 34), antara lain :



- 
- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
 - b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
 - c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
 - d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
 - e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
 - f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
 - g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
 - h) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
 - i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
 - j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013),

meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga

kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan

dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan

menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan



meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

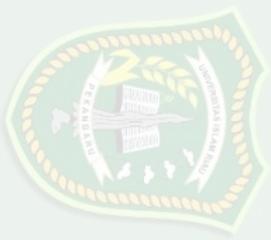
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja



sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan



sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan)

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab



atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

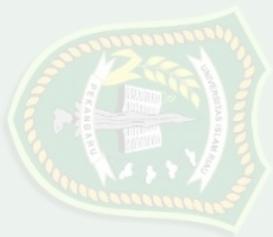
3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.





2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan juga merupakan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga dapat dilaksanakan spontan dan otomatis sepanjang waktu. Para pemimpin atau manajer misalnya, dapat segera membuat beberapa keputusan penting mengenai sebuah masalah, sementara orang lain masih dalam tahap menganalisis masalah.

Dalam kepemimpinan seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, juga masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu. Karena dalam kepemimpinan pemimpin mempunyai hak kekuasaan penuh. Menurut Walter

Nord pengertian kekuasaan itu merupakan suatu kemampuan mempengaruhi aliran energi dan dana yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan lainnya.

Menurut Hasibuan (2007) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan untuk mempengaruhi atau memberikan motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini juga mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha di pimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Regina, 2017:

12)





Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005), Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut pendapat Thoha (2007) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2013:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk



memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi dari konsultasi diharapkan keputusan-keputusan pemimpin, akan mendapatkan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya.

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2009:93) adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik,



membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2.2.3 Tugas Pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Menurut Kartono (2002:102) tugas seorang pemimpin dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas.
- b. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- d. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggot, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- e. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan memilih kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan mendorong kelompok untuk memecahkan sendiri kesulitan pekerjaan setiap harinya. Artinya menghindari kelompok agar tidak hanya *passive* dan pasrah.
- f. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktifitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.



- g. Menegakkan peraturan larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kependuan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.

2.2.4 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014: 6) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

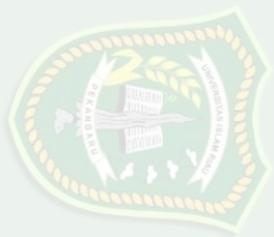
1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.





e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para



pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 - b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016:156) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.



2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan

bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

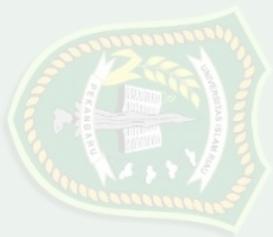
Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016:158) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas. Gaya kepemimpinan direktif ini mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan juga sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokrasi). Tipe gaya kepemimpinan ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang memberikan petunjuk yang secara spesifik untuk kinerja bawahannya.





2. Kepemimpinan Supportif

Gaya kepemimpinan supportif yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepeduliannya pada bawahannya, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah pada lingkungan kerjanya. Hal ini juga termasuk dalam meningkatkan motivasi dari diri dan membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif ketika karyawan menghadapi pekerjaan yang sulit, stress, membosankan atau berbahaya. Perilaku ini sangat diperlukan dalam situasi dimana tugas atau hubungan fisik atau psikologinya kurang baik. Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka untuk mengambil keputusan. Perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya saran-saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, bawahannya merasa lebih dihargai oleh atasannya karena mereka dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan. Dan dengan gaya kepemimpinan seperti ini, hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik. Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Kepemimpinan Beorientasi Prestasi

Suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan untuk menerapkan tujuan yang dapat mendorong bawahan untuk menerima tanggungjawab dalam mencapai tujuan tersebut dan memberikan reward bagi karyawan yang mampu mencapai tujuan. Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.2.5 Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi

Dapat dibayangkan jika seandainya suatu pasukan tempur yang sedang berperang tanpa seorang pemimpin yang teratur, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi anak buahnya. Begitu juga seandainya hal itu yang terjadi dalam suatu organisasi, namun itu tidak mungkin terjadi, sebab organisasi terbentuk dari sekumpulan orang yang bekerjasama dan saling mengakui adanya atasan (pemimpin) dan bawahan serta pembagian tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Jadi adanya pemimpin dan aktivitas kepemimpinan itu sangat penting dalam suatu organisasi, dimana pentingnya pemimpin dan kepemimpinan yang baik itu dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sebagai pengatur, pengarah aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan
- 2) Penanggungjawab dan pembuat kebijakan- kebijakan organisasi
- 3) Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi
- 4) Pelopor dalam aktivitas manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengelolaan sumber daya yang ada



- 5) Sebagai pelopor dalam memajukan organisasinya

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

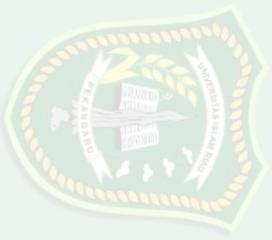
H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

2.2.7 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Reddin yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut harus selalu di kembalikan kepada dua hal yang mendasar, yaitu hubungan pemimpin dengan tugas, dan hubungan kerja (Thoha, 2014: 310). Sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun oleh Reddin ini merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungannya. Gaya





kepemimpinan ini dilukiskan dengan empat persegi empat dalam tiga kotak bagian.

Dimensi dari gaya kepemimpinan menurut Reddin ini ialah gaya efektif dan gaya tidak efektif. Dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Efektif

Gaya efektif ini merupakan pengembangan dari gaya dasar kepemimpinan.

Dalam hal ini terdapat gaya kepemimpinan efektif yaitu:

a. Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian kepada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang pimpinan yang menggunakan gaya ini disebut motivator yang baik, mampu menetapkan standar kerja yang tinggi, menerima perbedaan individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dan kelompoknya.

b. Pecinta Pengembangan

Gaya ini mempergunakan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian terhadap minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang pimpinan yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang jelas terhadap orang yang bekerja dalam perusahaannya dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai individu.

c. Otokratis Baik Hati (Benevolent Autocrat)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum pada tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan

dan bagaimana memperolehnya tanpa menyebabkan ketidaksegaran pihak lain.

d. Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan control secara teliti.

2. Gaya Tidak Efektif

Gaya tidak efektif ini merupakan gaya yang berada di bawah dasar kepemimpinan, terdapat empat inidikator gaya tidak efektif dapat dijelaskan berikut ini:

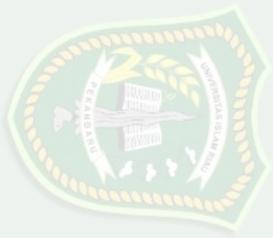
a. Pencinta kompromi

Gaya ini memberikan perhatian yang besar maka tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasu yang menekankan pada kompromi, pimpinan yang bergerak seperti ini merupakan pembuatan keputusan yang kurang baik, banyak tekanan yang akan mempengaruhinya.

b. Missionari

Gaya ini memberikan penekanan maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai dan tidak sejalan. Seorang pimpinan ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

c. Oktokrat



Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai. Pimpinan seperti ini tidak mempunyai kepercayaan pada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang akan segera selesai.

d. Lari dari tugas

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun hubungan kerja. Dalam situasi ini ternyata gaya yang tidak terpuji, karena pimpinan seperti menunjukkan pasti dan tidak mau ikut campur tangan secara aktif dan positif.

2.3 Penelitian Terdahulu

Studi mengenai faktor-faktor dan karakteristik gaya kepemimpinan pada PT.BPR Gemilang Tembilhan yang digunakan sebagai acuan dari penelitian ini dapat di sebutkan beberapa penelitian yang telah di laksanakan sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Khairul Anwar, Indasah dan Nurdina (2021)	Analisis Gaya Kepemimpinan Puskesmas Pragaan Kabupten Sumenep	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan Puskesmas Pragaan ialah kepemimpinan Demokratis
2	Sylvia Nur Hanifah (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan pada Direktur Di Depo Mapan Jaya Ponorogo	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh direktur Depo ialah kepemimpinan transaksional karena mereka memberikan imbalan atas kinerja yang



				dilakukan oleh karyawannya.
3	Febi Astriani dan Ita Purnama (2012)	Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Camat Asakota Bima	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Dinas ini ialah kepemimpinan Otoriter karena dari tindakannya selalu mengoreksi dan mengawasi pekerjaan dari pegawainya
4	Teguh Wahyono (2019)	Analisis gaya kepemimpinan pada Perusahaan Kimia Farma Persero Tbk	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Kimia Farm aini ialah kepemimpinan Direktif karena pemimpin telah dan selalu membeirkan instruksii kepada karyawan dengan jelas, mampu menjalin komunikasi yang sudah diinstruksikan sebelumnya.
5	Ery Murnisiah dan Enok (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Long Ikis	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Puskesmas ini ialah kepemimpinan Demokratis hal ini karena pemimpin sellau memberikan struktur dan pengembangannya berdasarkan keputusan yang kooperatif dan selalu bersikap senang hati kepada anggota.

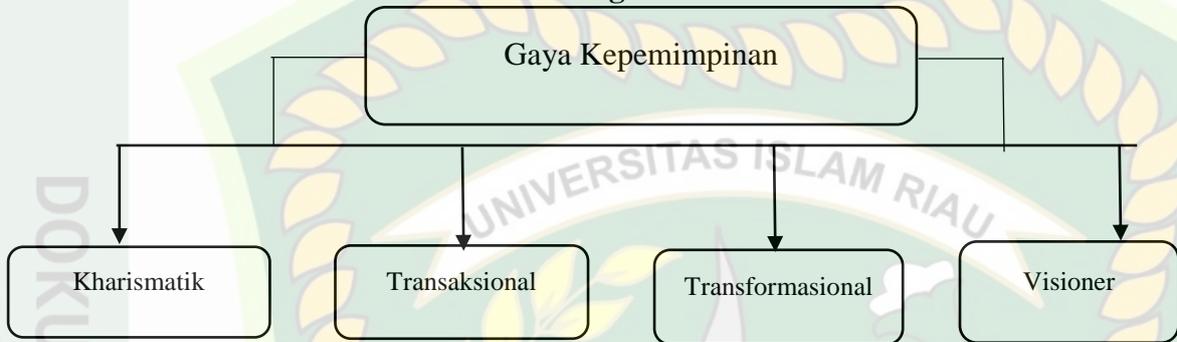
Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



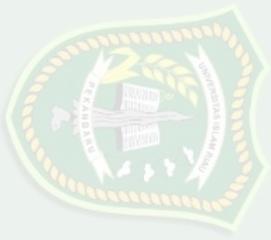
2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014:6)

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gaya kepemimpinan tenaga medis pada Puskesmas Kecamatan Dayun dan ini yang menjadi objek penelitian adalah Puskesmas Dayun yang berlokasi di Kecamatan Dayun yang beralamat di jalan Perawang, Kabupaten Siak No. KM 69, Buton, Dayun, Kabupaten Siak, Riau.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi atau populasi umum merupakan kumpulan lengkap dari seluruh subjek, individu atau elemen lainnya, yang secara implisit akan dipelajari dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak dengan jumlah populasi tahun 2021 sebesar 53 orang pegawai

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebagai instrument pendukung dari penelitian yang akan dilakukan, berdasarkan focus penelusuran data dan bukti secara factual berupa data wawancara dan tanggapan serta keterangan. Sampel pada penelitian kualitatif ini disebut informan. Informan adalah orang yang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada penelitian (Meleong, 2006).

Disamping itu pemanfaatan informan bagi peneliti ialah agar waktu relative singkat banyak informasi yang telah terjaring. Teknik pengambilan



sampel (informan) dilakukan dengan menggunakan Teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel (informan) dengan cara memilih orang-orang tertentu yang diyakini bisa mewakili unit yang dianalisis. Dalam penelitian ini peneliti memberikan sejumlah kriteria sebagai berikut:

1. Tenaga medis yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun
2. Tenaga medis yang bekerja sebagai tenaga medis tetap (PNS) dan bukan Honorer
3. Pegawai yang selalu berhubungan langsung dengan pimpinan

Berdasarkan kriteria diatas maka jumlah sampel (informan) yang diambil adalah sebanyak 8 orang. Yang terdiri dari 2 orang bagian bidan, 2 orang bagian nutritionis, 2 orang bagian analisis pengunggulan krisis kesehatan, 2 orang bagian administrasi dan informasi.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Menurut Bungin (2009: 129) adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Data merupakan suatu fakta yang digambarkan lewat angka, symbol, kode dan lainnya. Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama atau tangan pertama dilapangan yang disebut juga data asli atau data yang baru (Bungin, 2005) data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mendalam dari para informan. Selain itu juga dalam pengumpulan data primer dapat melalui survey dan observasi. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer



melalui wawancara dengan informan dan melakukan observasi kelapangan dengan melihat langsung bagaimana kedekatan yang terjalin pada informan dengan tenaga medis dan pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh Lembaga tertentu yang dipublikasikan. Data-data terkait lainnya yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, artikel dan internet yang relevan dengan masalah penelitian

Dalam penelitian ini Adapun data sekunder akan melihat pada sumber-sumber terkait seperti jurnal mengenai gaya kepemimpinan ataupun penelitian yang sejenis tentang gaya kepemimpinan dan buku yang berhubungan yang relevan dengan topik penelitian

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Merupakan suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari pihak-pihak yang dianggap erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Metode wawancara ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian ini.



Teknik wawancara ini merupakan alat bantu dalam pengumpulan data terutama terhadap kejelasan, kebenaran dan keabsahan dari data yang diperoleh dikuesioner.

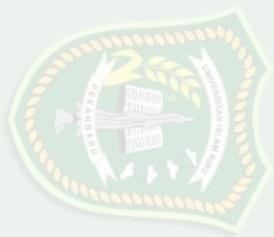
Wawancara adalah percakapan dengan maksud dan tujuan tertentu.

Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang kedua diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara ini digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti yang melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Wawancara kualitatif merupakan salah satu Teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan dari metode ini didasarkan pada dua alasan. Pertama, dengan wawancara, peneliti mampu menggali apa saja yang tidak diketahui dan dialami subjek yang akan diteliti, tetapi apa yang tersembunyi didalam diri subjek penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedomen wawancara terstruktur untuk mendapatkan informasi terkait gaya kepemimpinan yang selama ini digunakan dalam perusahaan.

2. Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat atas kegiatan yang dilakukan oleh objek tersebut. Metode observasi ini memerlukan syarat tertentu agar bermanfaat bagi kegiatan riset. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek



penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan pada Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Observasi adalah sebuah Teknik dan strategi dalam mengumpulkan data dengan jalan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Dengan Teknik ini peneliti ingin mengamati tingkah laku objek ketika kegiatan yang menggunakan objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi secara terus terang atau tersamar dimana peneliti sedang mengumpulkan data mengenai gaya kepemimpinan yang selama ini digunakan dalam perusahaan ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam proses analisis ini model yang digunakan yaitu interaktif, inti yang dapat diambil dari analisis interaktif menurut Miles dan Humberman (2012: 28) yaitu :

1. Reduksi data (*data reduction*)

Diartikan sebagai proses pemilihan atau seleksi, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transportasi data “kasar” yang muncul dari data-data tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk data analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan di verivikasi.

2. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data display ini sangat dipentingkan dalam pengumpulan dan menganalisis data, sehingga dapat diartikan sebagai sekumpulan informasi yang



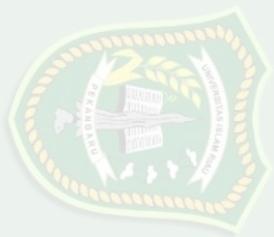
tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data.

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tertentu yang disusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan Tindakan. Bentuk dari penyajian data ini adalah bentuk matriks, grafik, jaringan, began dan sebagainya. Semuanya akan dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang terpadu dan mudah di arahkan.

3. Membuat kesimpulan / verifikasi

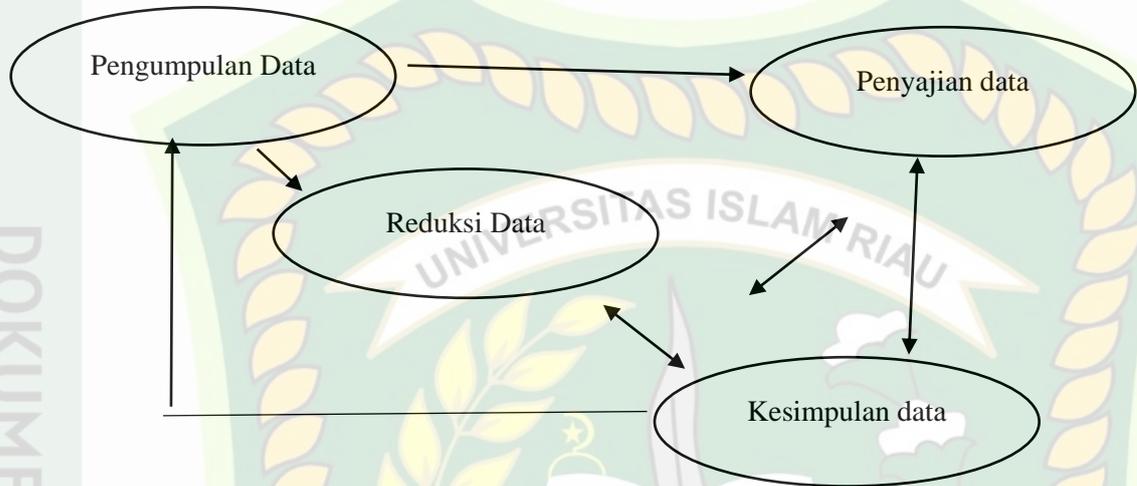
Kesimpulan yang akan diambil akan ditangani secara longgar dan tetap terbuka sebagai kesimpulan yang semula belum jelas kemudian akan meningkat menjadi lebih rinci, mengakar dan kokoh. Kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian ini berlangsung dengan maksud untuk menguji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yang merupakan validitasnya.

Model analisis interaktif ini sengaja dipilih dan bukannya model analisa linear yang dipilih disebabkan oleh sifat dari model analisis interaktif dan memungkinkan pengulangan dalam menggali data dilapangan apabila terjadi kekurangan dalam reduksi dan penyajian data. Adapun tujuannya adalah untuk lebih memperdalam proses analisi suatu data. Hal ini berbeda dengan model linear yang menggali datanya hanya bersifat sekali dan tidak bersifat siklus seperti halnya model analisis interaktif.



Gambar 3.1

Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles dan Huberman (dalam Bungin, 2003: 68)

Gambar diatas dijelaskan bahwa hasil pada pengumpulan data ini perlu direduksi atau dilakukan pengolahan data seperti memilih dalam suatu kategori tertentu secara lengkap dimana data yang dikumpulkan diambil dari berbagai sumber sehingga data yang didapat cukup memadai dalam melakukan penelitian.

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan.

Proses reduksi data ini ditandai ndengan Analisa yang tajam, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dalam rangka menarik kesimpulan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



BAB IV

GAMBARAN UMUM PUSKESMAS

4.1 Sejarah Berdirinya Puskesmas Kecamatan Dayun

Sarana kesehatan ini diawali dengan bangunannya yang berada didekat kecamatan Dayun yang ada di Siak pada tahun 2001 yang beranggotakan 8 orang petugas kesehatan. Pada tahun 2001 menjadi puskesmas UPT Kecamatan Bengkalis yang dikepalai oleh Gunari, kepemimpinan selanjutnya di pegang oleh Suhartono. Tahun 2003 sampai tahun 2008 dipimpin oleh Dr. Fahmi. Pada bulan januari tahun 2009 nama Puskesmas Minas Jaya yang dikepalai oleh Herman

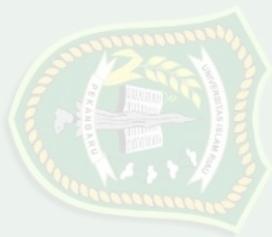
4.2 Visi dan Misi Puskesmas Kecamatan Dayun

Visi:

Terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermutu, aman, memuaskan dan professional menuju pada Kesehatan pada masyarakat yang efektif.

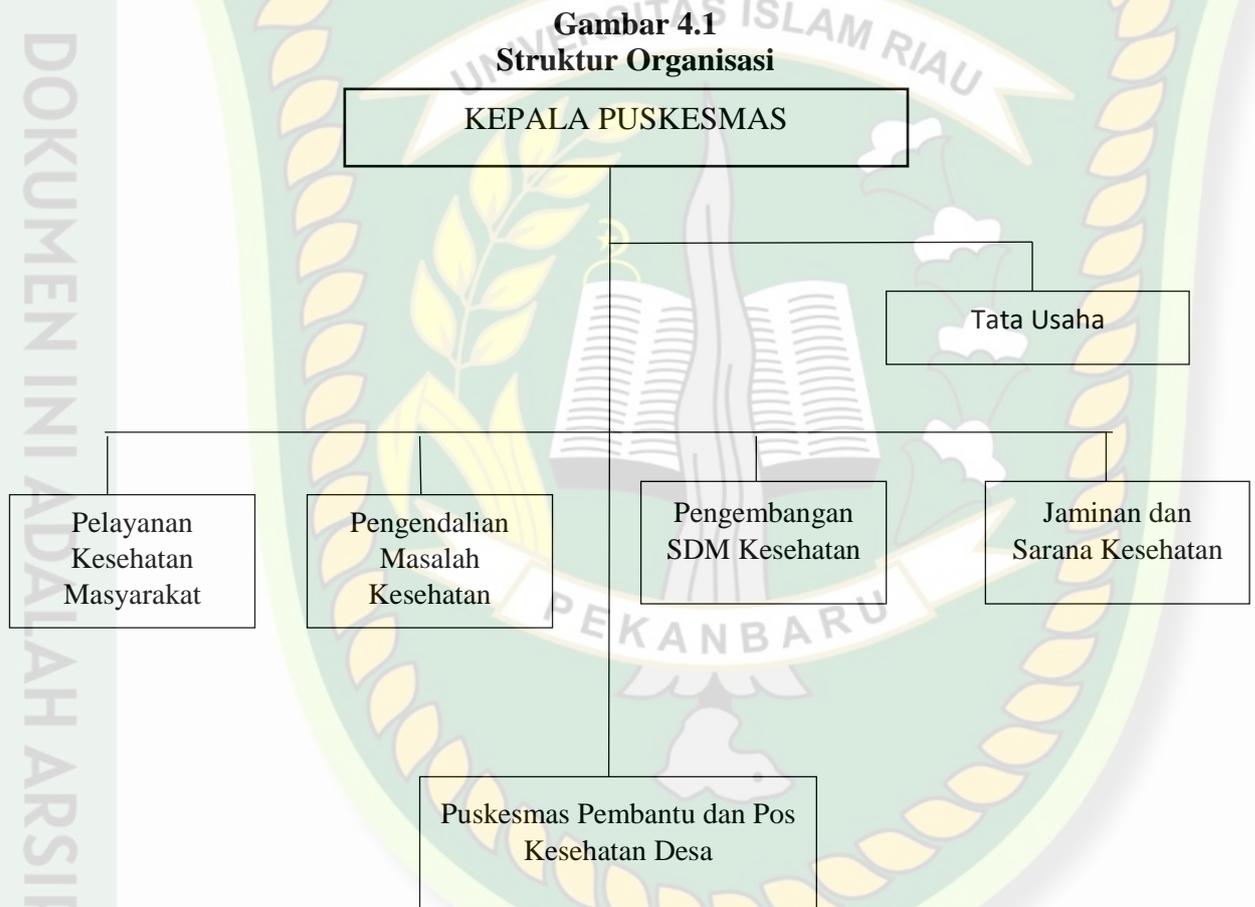
Misi :

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu, aman dan professional
2. Mendorong peran serta masyarakat dalam peningkatan derajat kesehatan
3. Meningkatkan kapasitas, kapabilitas, dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) puskesmas
4. Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperan aktif dalam program BPJS kesehatan



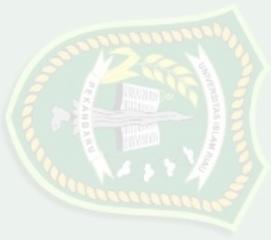
Motto:

Bekerja dengan CEPAT (Ceria, Pasti, Tuntas) dengan pelayanan beradab
(akuntabel, dedikasi, aseptabel dan branded)

4.3 Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Dayun

Sumber: Data UPT Puskesmas Kecamatan Dayun, 2022

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.4 Tugas dan Wewenang Puskesmas Kecamatan Dayun

Dalam keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128 Menkes Sk II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat dinyatakan bahwa fungsi puskesmas adalah:

- 1) Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan
- 2) Pusat pemberdayaan masyarakat
- 3) Pusat pelayanan kesehatan strata pertama
 - a. Pelayanan kesehatan perorangan
 - b. Pelayanan kesehatan masyarakat

Dalam peraturan Bupati tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja Unit Pelaksanaan Teknis Puskesmas Kabupaten Siak disebutkan bahwa Puskesmas mempunyai tugas pokok pelayanan, pembinaan, dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, puskesmas mempunyai fungsi:

1. Pelayanan upaya kesehatan meliputi kesejahteraan ibu dan anak, KB, perbaikan gizi, perawatan kesehatan, pencegahan, pemberantasan penyakit, imunisasi, pembinaan kesehatan lingkungan, PKM, Usaha Kesehatan Sekolah, Olahraga, pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut, laboratorium sederhana, upaya kesehatan kerja serta usia lanjut, upaya kesehatan jiwa, mata, khusus lainnya dan pencatatan serta laporannya.
2. Pembinaan upaya kesehatan, peran serta masyarakat, koordinasi semua upaya kesehatan sarana pelayanan kesehatan, pelaksanaan rujukan medic,



pembentukan sarana dan pembinaan teknis kepada puskesmas pembantu, poliklinik kesehatan desa, unit pelayanan kesehatan swasta serta kader pembangunan kesehatan

3. Pengembangan upaya kesehatan dalam hal pengembangan kader pembangunan bidang kesehatan di wilayah, pengembangan kegiatan swadaya masyarakat.

Penjabaran tugas pokok pada masing-masing unit adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas
 - a. Memberikan pelayanan, pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di wilayah kerja.
 - b. Melaksanakan pelayanan upaya kesehatan meliputi kesejahteraan ibu dan anak, KB, Perbaikan gisi, perawatan kesehatan masyarakat
2. Sub Bagian Tata Usaha
 - a. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
 - b. Melaksanakan penatausahaan keuangan dan akuntansi puskesmas
 - c. Melaksanakan pengelolaan surat-surat dan hubungan masyarakat
 - d. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
3. Pelaksana Urusann Pengendalian Masalah Kesehatan
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan kegiatan pembinaan teknis yang meliputi segala penyehatan lingkungan





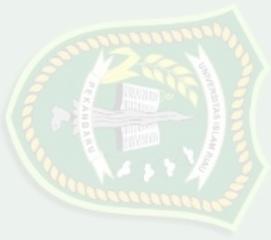
- c. Melaksanakan kegiatan pembinaan yang meliputi segala usaha pelayanan dan usaha pencegahan pemberantasan penyakit termasuk imunisasi.
 - d. Melaksanakan kegiatan pengawasan, perkembangan dan pemakaian alat-alat kesehatan dan obat-obatan
4. Pelaksanaan Urusan Pelayanan Kesehatan Masyarakat
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan kegiatan pembinaan teknis yang meliputi segala usaha pelayanan ibu dan anak dan keluarga berencana serta lansia
 - c. Melaksanakan kegiatan pembinaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan masalah gizi dalam masyarakat.
 5. Pelaksana Urusan Jaminan dan Sarana Kesehatan
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan kegiatan pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut
 - c. Melaksanakan koordinasi kegiatan atas semua kebutuhan pelayanan medis
 6. Pelaksana Urusan Pengembangan SDM Kesehatan
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



b. Melaksanakan kegiatan kesehatan lingkungan, usaha kesehatan sekolah dan olahraga, penyuluhan kesehatan masyarakat serta perawatan kesehatan yang meliputi segala usaha dan kegiatan pemberian informasi kesehatan

c. Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan bimbingan teknis tenaga kesehatan non medis/ tradisional

7. Puskesmas Pembantu dan Pos Kesehatan Desa

Membantu untuk melakukan kegiatan yang dilakukan puskesmas dalam lingkup wilayah yang lebih kecil.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil Informan

Profil dari pada informan ini merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana informan yang akan melakukan penilaian, informan ini sebagai salah satu pemberi informasi yang ada berdasarkan situasi dan kondisi yang ada di Puskesmas Kecamatan Dayun ini. Pada dasarnya gambaran umum menjadi hal yang dapat dinilai dengan pertimbangan dari peneliti mengenai identitas dari informan tersebut. Adapun identitas informan yang akan di analisis adalah jenis kelamin informan, usia, Pendidikan tertinggi dan masa kerja informan. Untuk melihat profil informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Aprianti

Aprianti adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, aprianti bekerja di puskesmas sebagai bidan dengan kelahiran 12 Mei tahun 1991, Aprianti memiliki tingkat Pendidikan Sarjana S1 Kebidanan yang ada di sekolah tinggi kota Pekanbaru, masa kerja aprianti bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama lebih dari 5 tahun dari tahun 2018

2. Rustanti Ani

Rustanti ani adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Rustanti Ani bekerja di puskesmas sebagai nutritionis dengan kelahiran 10 Januari 1997, Rustanti Ani memiliki tingkat Pendidikan



Sarjana D3 bagian Gizi yang ada di Kota Pekanbaru, masa kerja Rustansi Ani bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5 tahun dari tahun 2018

3. Mita Zamriani

Mita Zamriani adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Mita saat ini bekerja di puskesmas sebagai bidan dengan kelahiran 23 April 1998, Mita memiliki tingkat Pendidikan Sarjana D3 bagian Bidan yang ada di Kota Pekanbaru, masa kerja Mita Zamriani bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5 tahun dari tahun 2018

4. Rina

Rina adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Rina bekerja di puskesmas sebagai analisis penanggulangan kesehatan dengan kelahiran 18 November 1988, Rina memiliki tingkat Pendidikan Sarjana S1 bagian keperawatan yang ada di Kota Pekanbaru, masa kerja Rina bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5 tahun dari tahun 2018

5. Dani Wiranto

Dani Wiranto adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Dani bekerja di puskesmas sebagai Administrasi dengan kelahiran 12 Agustus tahun 1986, Dani memiliki tingkat Pendidikan Sarjana D3 bagian administrasi publik yang ada di Kota Pekanbaru, masa kerja Dani bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5



tahun dari tahun 2018

6. Yuliani

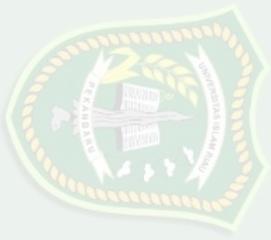
Yuliani adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Yuliai bekerja di puskesmas sebagai Administrasi dengan kelahiran 17 Desember 1994, Yuliani memiliki tingkat Pendidikan Sarjana S1 bagian administrasi publik yang ada di Kota Pekanbaru, masa kerja Yuliani bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5 tahun dari tahun 2018

7. Tami

Tami adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Tami bekerja di puskesmas sebagai Analisis penanggulangan Kesehatan dengan kelahiran 25 Desember 1995, Tami memiliki tingkat Pendidikan Sarjana D3 bagian analisis Kesehatan yang ada di Stikes Kota Pekanbaru, masa kerja Tami bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5 tahun dari tahun 2018

8. Adella

Adella adalah seorang pegawai yang bekerja pada Puskesmas Kecamatan Dayun, Adella bekerja di puskesmas sebagai nutritionis dengan kelahiran 18 April 1993, Adella memiliki tingkat Pendidikan Sarjana D3 bagian Gizi yang ada di Universitas Hangtuh Kota Pekanbaru, masa kerja Adella bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah sudah berjalan selama 5 tahun dari tahun 2018



5.2 Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi akan menjadi sebuah hal penting dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dengan gaya kepemimpinan ini akan menjadikan hal yang mampu membuat setiap orang atau anggota organisasi merasa terpengaruhi dan terbawa-bawa suasana pekerjaannya dalam lingkungan organisasinya. Dengan hal ini maka gaya kepemimpinan akan menjamin berjalannya suatu organisasi yang seimbang dan efektif.

Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan perilaku atau Tindakan seorang pemimpin atau atasan yang memilih dan melakukan perencanaannya dengan baik dalam suatu organisasi kepada anggota pegawainya. Dengan gaya kepemimpinan ini juga akan terlihat secara langsung bagaimana bentuk kepemimpinan yang terjadi dalam instansi ini oleh pimpinan nya tersebut. Untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak peneliti melakukan observasi langsung serta wawancara dengan beberapa karyawan sebagai informan. Adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan adalah adanya pola atau suatu hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan dari kharismatik ini adalah orang-orang yang memiliki ketergantungan dengan seorang pemimpin. Kepemimpinan kharismatik ini akan menekankan pada tujuan dari ideologis yang menghubungkan dari misi kelompok dari nilai, cita-cita dan aspirasi yang berakar didalam dan yang dirasakan oleh anggota. Selain dari itu kepemimpinan kharismatik ini juga berdasarkan pada kekuatan yang sangat dimiliki oleh seseorang pribadi. Maksudnya ialah mereka memiliki daya tarik pribadi yang melekat dalam diri seseorang dan harus memiliki asumsi bahwa kualitas dari kepribadian yang dimilikinya ini sesuai dengan keinginannya.

Pemimpin yang kharismatik ini adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer dari motivasinya atas dasar dari komitmen dan identitas emosionalnya pada visi, filosofi dan gaya pemimpin mereka didalam organisasi kepada anggotanya. Pemimpin kharismatik ini juga mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang dari kualitas pimpinannya ini juga memiliki kharisma yang baik dimata anggota dan pegawainya.

Jadi pada intinya adalah pemimpin kharismatik ini adalah kemampuan mereka untuk menggunakan keistimewaan dan kelebihanya terhadap sifat dan kepribadiannya untuk mempengaruhi pikiran, tingkah laku dan perasaan orang lain dan suasana tersebut akan mengagumi pimpinan yang bersedia untuk berbuat sesuatu yang akan dikehendaki oleh pimpinannya tersebut. untuk menjelaskan dan



melihat hasil wawancara kepada informan pada bagian bidang di Puskesmas Kecamatan Dayun dapat dilihat dari hasil wawancara berikut ini:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Apakah kepala Puskesmas selalu menjalankan visi dan misinya untuk bekerja dengan baik di Puskesmas Dayun”

“dalam menjalankan visi atau misi ini biasanya tenaga medis selalu melakukannya dengan baik dan tidak pernah berbeda dari visi yang ditetapkan tersebut, sehingga setiap kali kami melakukan tugas harus berpatokan apa sih misi yang dijalankan di Puskesmas ini”

“kalau pimpinan dari tenaga medis seperti yang pernah saya lihat juga untuk misinya tidak pernah di lewati atau memang selalu melakukan berdasarkan tujuannya untuk melakukan tugas dengan baik. Visinya tersebut tidak pernah lari dari kegiatan dan aktivitasnya”

Selain pegawai bagian bidan, maka Adapun pernyataan hasil wawancara dua orang bagian nutritionis adalah sebagai berikut:

“dari penilaian saya memang tidak pernah pimpinan tenaga medis ini menjalankan visi yang kurang baik, karena memang tugas kami adalah melayani masyarakat dengan sepenuh hati, begitu juga dengan pimpinan kami”

“untuk menjalankannya saya rasa pimpinan tenaga medis di Puskesmas ini sudah oke lah, artinya mereka memang memahami maksud dan tujuan dari misi yang akan digerakkannya”

Dan hal ini juga dua orang pegawai analisis pengunggulan krisis Kesehatan memberikan pernyataan mengenai hal tersebut adalah:



“kalau menurut saya semua yang sudah berjalan dan yang akan dilakukan oleh atasan kami yaitu kepala puskesmas sudah sesuai dengan visi yang akan dijalankannya, mereka termasuk pimpinan melayani dan menangani masyarakat sesuai dengan misinya juga”

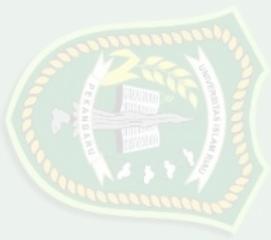
“untuk visi saya menilai pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini berjalan sudah sesuai dengan hal yang baik, dan tidak pernah lah pimpinan ini melewati batas dan kebijakan yang sudah di buat didalam Puskesmas ini”

Serta dari hal ini maka dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi mengenai pernyataan diatas dapat dilihat sebagai berikut:

“dari penilaian saya pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini sudah mampu menjaga dan mempertahankan visi nya untuk dijalankan dengan baik”

“dari hasil yang saya lihat selama ini dalam bekerja, pimpinan Puskesmas selama melakukan dan merencanakan tugasnya memang dijalankannya visi tersebut untuk memperbaiki pola pikir dari pegawai yang baik”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat diterangkan Kembali bahwa pimpinan dari Puskesmas Kecamatan Dayun ini lebih selalu menjalankan visi dan misi nya dalam melaksanakan tugasnya. Visi tersebut yang diberikan ini sudah mampu menerapkan apa yang terjadi pada Puskesmas tersebut dengan adanya pimpinan yang selalu mengikuti aturan dan kebijakan yang efektif untuk anggota dan pegawainya. Hal ini juga diterangkan oleh pegawai yang menerangkan tentang strategi kerja yang diberikan oleh kepala Puskesmas kepada



pegawainya dalam pekerjaan ini, maka Adapun pegawai bagian bidan menyatakan bahwa:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Bagaimana strategi kerja yang diberikan oleh kepala Puskesmas kepada pegawainya”

“biasanya kalau strategi kerja pimpinan menyeimbangkan antara urusan pribadi dan urusan kerja dibedakannya, artinya pimpinan ini tidak mau ikut campur urusan pegawai nya namun setiap pekerjaan harus selesai dengan baik dan bijak

“kalau dari yang saya lihat strategi dari pimpinan ini sudah menyenangkan lah, artinya pimpinan ini tidak pernah ketat dalam urusan pendisiplinan namun dalam hal yang membantu dalam penanganan pasien harus pasti dan tidak lalai”

Dan Adapun dua orang pegawai bagian nutritionis mengenai hal tersebut menerangkan bahwa:

“strategi kerja yang diciptakan oleh pimpinan ini terlihat bahwa bawaan suasana yang menyenangkan, pimpinan ini jarang urusan pekerjaan itu terlalu menekan yang penting pekerjaan selesai dengan baik”

“kalau dilihat oleh saya memang pimpinan memberikan tugas yang baik atau pengarahannya dalam mengelola pegawainya sudah oke lah artinya dia memberikan suasana yang nyaman”

Dan Adapun dua orang pegawai bagian analisis pengunggulan krisis

Kesehatan menerangkan bahwa:



“dari yang saya nilai strategi kerja yang dilakukan oleh pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini sudah dikatakan baik dan sudah cukup maksimallah”

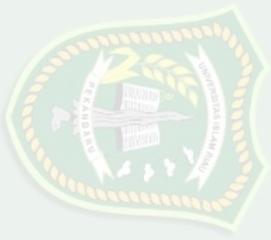
“sudah baik juga dari yang saya ketahui, karena dengan hal ini maka strategi ini juga akan mempermudah kami dalam pemahaman yang baik. Pimpinan juga menjelaskan cara kerja tidak sekedar saja, secara detail juga”

Serta dari pernyataan pegawai tersebut, ada juga dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“kalau dari yang saya lihat strategi kerja pada pimpinan ini tidak pernah memaksa dan menuntut pegawai harus sempurna, minimal melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif sudah jelas itu”

“dari yang saya lihat strategi kerja pimpinan untuk diberikannya kepada kami meskipun juga banyak memberikan pekerjaan namun kami merasa strateginya sudah memberikan kenyamanan kepada kami”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diterangkan Kembali bahwa pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini memberikan strategi kerja yang membuat pegawai dan anggota nya nyaman untum melaksanakan pekerjaan. Strategi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sudah mampu memaksimalkan tugas dan pekerjaan pegawai dengan menata atau merencanaka nya dengan baik dan tidak membuat pegawai merasa senang dengan tugasnya tersebut. Strategi kerja yang paling di lakukan dan paling sering dilakukan oleh pimpinan ini adalah tidak mencampurkan urusan pekerjaan dan urusan pribadi baik itu kepada pegawai maupun kepada masyarakat atau pasien lainnya. Sehingga dengan



strategi tersebut akan mempermudah proses kerja pegawai kedepannya. Adapun pernyataan mengenai apakah kepala puskesmas selalu peka terhadap lingkungannya dapat dijelaskan sebagai berikut, maka ada dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Apakah kepala puskesmas selalu peka terhadap lingkungannya di Puskesmas Kecamatan Dayun ini?”

“dari saya lihat kalau untuk kepekaan pimpinan terhadap lingkungannya ini sudah berjalan dengan baik artinya mereka atau pimpinan selalu menyamaratakan antara kebersihan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja

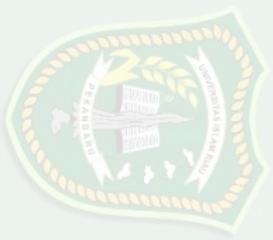
“sudah cukup baik lah, karena memang pimpinan ini selalu merespon apa yang memang kami lakukan, atau aktivitas yang kami jalankan dengan sesama tim kerja kami”

Dan hal ini maka Adapun dua orang pegawai bidang nutritionis menyatakan tentang:

“terlihat peka, bahkan apabila kami yang merasa tidak peduli pun pimpinan memberikan arahan kepada kami untuk melayani sesama manusia atau orang lain agar pekerjaan kami tersebut dianggap mulia”

“jika dilihat memang sudah peka dengan lingkungannya, selalu memberikan kesan positif terhadap pegawai yang lain dan melayani masyarakat itu tidak pilih-pilih, mau berkoordinasi dan merencanakan dengan baik juga”

Dari hal ini, maka dua orang pegawai bagian analisis pengunggulan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:



“dari hasil yang saya lihat pegawai dan pimpinan ini sudah peka lah dalam lingkungannya, tidak pernah ada situasi yang memang cuek atau tidak memperdulikan organisasi”

“terlihat sudah peka dengan situasi dan keadaannya, dan pimpinan ini sudah dikatakan selalu menangani situasi yang tidak seharusnya dilakukan oleh pegawai secara keseluruhan”

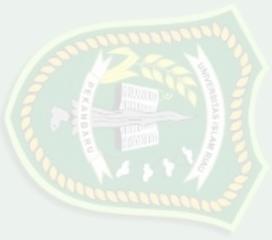
Dari hasil ini, maka Adapun dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“biasanya yang dilakukan oleh pimpinan ini alhamdulillah sudah mencukupi kebutuhan kami lah sebagai pegawai, dan memang tidak pernah menangani situasi yang dapat menjadikan kami kesulitan sih, terkadang”

“peka terhadap lingkungan memang biasanya pimpinan responsive terhadap tugas atau pekerjaan dari Puskesmas ini, kadang apa yang dilakukannya kami kerjakan bersama”

Dari hasil dan pernyataan wawancara diatas maka dapat diterangkan Kembali bahwa pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini selalu memberikan kepekaannya terhadap lingkungannya, pimpinan merespon setiap kegiatan yang akan dilakukan pada organisasi ini sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kepekaan pimpinan ini selalu memberikan hal yang dapat memberikan pegawai nyaman dalam bekerja. Adapun pernyataan mengenai Bagaimana kepala puskesmas untuk memperhatikan kemampuan pegawainya dan cara mengapresiasi prestasi. Dan dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa”





Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Bagaimana kepala puskesmas untuk memperhatikan kemampuan pegawainya dan cara mengapresiasi prestasi pegawai tersebut”:

“dari yang saya lihat bahwa pimpinan masih kurang dalam melakukan atau memperhatikan prestasi pegawai, bagi pimpinan semuanya sama saja ketika didalam Puskesmas tidak ada perbedaan kemampuan”

“tidak pernah dari yang saya lihat pimpinan untuk melihat kemampuan pegawai dalam bekerja, meskipun se aktif apa pegawai nya bekerja tidak menjadi hal yang utama menurutnya”

Dari hal ini maka Adapun dua orang pegawai bagian nutritionis menjelaskan mengenai pernyataan tersebut ialah:

“dari situasi dan kondisi yang saya ketahui bahwa pimpinan tersebut jarang memberikan apresiasi kepada pegawai dalam bekerja, atau memang tidak ingin melihat seseorang pegawai di puji atas pekerjaannya tersebut”

“dan dari hal yang saya lihat, memang jarang dan tidak pernah melihat pimpinan untuk memuji atau mengapresiasi kemampuan pegawainya untuk bekerja dan selama bekerja disini”

Serta dari hal tersebut, Adapun dua orang pegawai bagian analisis pengunggulan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:

“sama sekali tidak pernah dan tidak ada pujian tentang memberikan apresiasi kemampuan pegawai nya dalam setiap pekerjaan”

“jarang sekali bahkan memang tidak pernah ada pegawai yang mendapatkan apresiasi atau penghargaan yang memberikan motivasi atau dukungannya terhadap prestasi pegawai tersebut”

Dan dari hasil ini maka Adapun dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan mengenai tanggapan tersebut adalah:

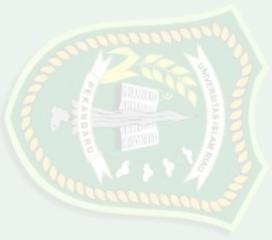
“jarang atau memang tidak pernah, karena dari yang saya lihat memang pimpinan itu peka dengan situasi dan lingkungan yang ada di Puskesmas ini, namun untuk memuji kemampuan pegawai itu jarang”

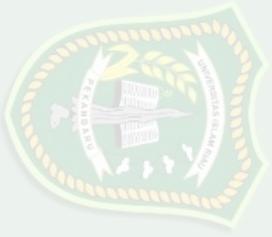
“tidak ada sama sekali, dan memang tidak pernah dilakukan oleh pimpinan tersebut.

Dari hasil penjelasan wawancara diatas maka dapat diterangkan Kembali bahwa pimpinan pada Puskesmas Kecamatan Dayun ini masih kurang dalam memberikan apresiasi kepada pegawai yang mampu bekerja dengan semaksimal mungkin dan kemampuan kerjanya jarang diakui oleh pimpinan tersebut. seharusnya pimpinan Puskesmas ini menilai dan mengevaluasi prestasi pegawai agar motivasi kerja dapat berjalan dengan maksimal. Adapun pernyataan mengenai Bagaimana pimpinan mengarahkan visi dan misi instansi secara khusus dapat dilihat sebagai berikut pernyataan oleh dua orang pegawai bagian bidang dijelaskan:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Bagaimana pimpinan mengarahkan visi dan misi instansi secara khusus kepada pegawai”

“tidak ada dan memang tidak memberikan visi atau misi secara khusus, pimpinan hanya menjelaskan atau merencanakannya secara keseluruhan”





“untuk penjelasan secara khusus ini tidak pernah pegawai dapatkan kepada pimpinan itu, karena pimpinan ini memberikan secara umum saja, memang detail namun untuk satu hal saja penjelasan dan arahnya tersebut”

Dari hal ini maka Adapun pernyataan dari dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“tidak ada pengarahan secara khusus yang di berikan oleh pimpinan, karena pimpinan menegaskan untuk mengerahkan tugas kami secara pribadi dengan semaksimal mungkin”

“belum pasti juga, terkadang ada memang rapat kecil waktu pulang namun memang tidak ada pengkhususan gitu”

Dari hal ini ada pun dua orang pegawai bagian analisis pengunggulan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:

“jarang sekali, karena untuk memberikan pengarahan khusus itu sudah menjadi tanggungjawab pegawai pada bidangnya apalagi visi kerjanya kan, jadi pimpinan hanya menjelaskan saja”

“tidak ada, untuk pengarahan khusus hanya diberikan ketika memang tugas tersebut penting dan harus lebih jelas lagi penyelesaiannya”

“jarang sih malah memang tidak pernah karena pimpinan selalu mengarahkan hal hal yang umum saja kepada pegawainya, karena tidak semua rencana yang bisa diarahkan seluruh pimpinan ini dengan berbagai bidang kerja di Puskesmas ini”

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dan Adapun dua orang pegawai bidang administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

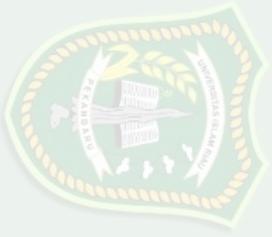
“dari situasi yang saya lihat tidak pernah atau jarang pimpinan ini untuk memberikan arahan khusus perbidang kerja, karena memang kami ditugaskan shift-shiftan jadi tidak cukup waktu dalam pengarahan secara khusus tersebut”

“tidak ada, karena memang pimpinan hanya mematokkan secara umum saja, sisanya kami dilakukan dengan tugas kami yang kami pahami sesuai dengan kemampuan kami juga sebagai pegawai”

Dari hasil penelitian diatas maka Adapun keterangan yang dijelaskan Kembali adalah pimpinan masih kurang dalam melakukan pengarahan secara khusus kepada pegawai yang lainnya, karena pimpinan hanya melaksanakan atau mengarahkan visi tersebut secara umum dan jelas, namun sisanya pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhannya tersebut.

Kepemimpinan dari kharismatik ini memberikan tanggungjawab yang luas dan membutuhkan komitmen yang Panjang dari pimpinannya ini, seorang pemimpin yang kharismatik ini juga dapat memberikan karakteristik yang khas dan daya tarik yang selalu memikat pegawai sehingga mampu memperoleh pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret dan tidak mengapa orang yang tertentu di kagumi, dan gaya dari hal pimpinan ini selalu disukai oleh anggotanya.

Menurut Conger dan Kanungo (2012) pemimpin kharismatik ini mampu mempengaruhi secara langsung kinerja dari kelompok dengan melalui sensitivitas nya pemimpin terhadap lingkungan dan Sebagian kecil lainnya juga dipengaruhi

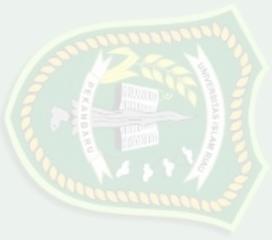


oleh usaha pemimpin dalam memformulasikan visi dan strategi yang dimilikinya. Dengan hal ini juga kharismati memiliki cara pandang pegawai dan keseharian pemimpinnya.

Menurut Shamir (2013) kepemimpinan yang kharismatik ini selalu membawa pengaruh yang positif bagi organisasi dan selalu mengubah sikap, atau nilai serta perilaku anggotanya secara konsisten dan sejalan pada tujuannya, sehingga akhirnya tersebut nilai yang disampaikan oleh dirinya kepada anggotanya akan mempengaruhi emosi anggota dan sehingga nilai itu diterapkan oleh pegawainya dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penjelasan tersebut dan hasil wawancara secara keseluruhan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik yang ada pada Tenaga Medis Puskesmas Kecamatan Dayun ini sudah berjalan dengan baik dan efektif, pimpinan selalu mengarahkan visi dan misinya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, dan pimpinan memiliki strategi kerja yang cenderung memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih memberikan kenyamanan kepada pegawain. Namun lemahnya dari gaya kepemimpinan kharismatik yang dimiliki oleh Pimpina Puskesmas Dayun ini adalah masih kurang selalu memperhatikan kemampuan pegawai dan kurang memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi, pimpinan hanya memikirkan pola kerja dan strategi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kemampuan kerjanya.





2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah sebuah model gaya kepemimpinan yang mana pimpinan memadukan atau memotivasi anggotanya dalam arah dan tujuan yang di jelaskan atau memberikan perannya tersebut serta tuntutan nya ini. Pimpinan dengan gaya transaksional ini juga memberikan bimbingan dan motivasi dari seorang pegawainya menuju sasaran yang sudah ditetapkan dan memberikan penghargaan terhadap produktivitas pegawai tersebut.

Pada dasarnya gaya transaksional ini lebih memberikan fokus dan perhatiannya pada transaksi interpersonal dan jelas antara pimpinan dengan pegawai yang melibatkan hubungan pertukaran informasi dengan efektif. Kepemimpinan transaksional ini adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat dan kontribusinya yang diberikan kepada anggota organisasinya.

Transaksional ini menyatakan bahwa hubungan dari pimpinan dan pegawai ini mencerminkan dari pada tiga hal yaitu bahwa pemimpin mengetahui apa yang diinginkan pegawai dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila pekerjaannya sesuai dengan harapan pegawai, pemimpin juga menukar dari usaha yang dilakukan pegawai dengan imbalannya tersebut. Adapun penjelasan dari hasil wawancara pada gaya kepemimpinan transaksional tentang Apakah pimpinan selalu memberikan imbalan dapat dijelaskan berikut ini.

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Apakah pimpinan selalu memberikan imbalan kepada pegawai atas pencapaian kinerja pegawai di Puskesmas”:



Adapun dua orang pegawai Puskesmas Kecamatan Dayun bagian bidan menerangkan bahwa:

“dari yang saya lihat tidak ada pimpinan Puskesmas ini jarang bahkan memang tidak pernah memberikan imbalan terhadap pencapaian kinerja pegawai ini”

“tidak sama sekali, karena imbalan ini jarang sekali dilakukan untuk pimpinan kepada pegawainya ini”

Dari hal ini maka dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“tidak ada memang pimpinan untuk memberikan imbalan kepada pegawai, meskipun pegawai ini bekerja dengan target yang baik pimpinan tidak pernah mengapresiasi hal tersebut”

“tidak pernah mendapatkan imbalan dari pimpinan terhadap tugas dan pencapaian target kerja yang didapatkan oleh kami sebagai pegawai”

Serta dari penjelasan diatas maka dua orang pegawai bidang analisis penanggulangan krisis Kesehatan dapat dijelaskan sebagai berikut:

“pimpinan ini jarang mendapatkan imbalan yang jelas kepada pegawai, imbalan padahal tidak seharusnya tidak berupa uang atau pun komisi, namun pimpinan tidak pernah melakukannya”

“jarang, bahkan tidak pernah”

Dari hasil penjelasan diatas maka dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

“apabila pimpinan selalu memberikan imbalan kepada pegawai dan kinerja pegawai ini baik dan tercapai pada hal nyam aka akan mempermudah pegawai untuk bekerja dengan baik”

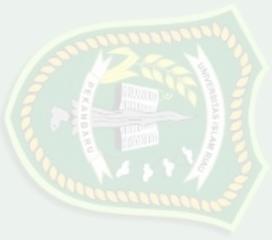
“tidak pernah bahkan jarang sekali pegawai mendapatkan imbalan yang dapat menjadikan tugas pegawai ini lebih melakukan tugasnya dan termotivasi untuk hal itu”

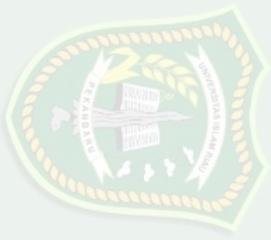
Dari hasil penjelasan tabel diatas diketahui dan diterangkan Kembali bahwa pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini masih kurang untuk memberikan imbalan atau bonus kepada pegawai yang bekerja di sini, pimpinan hanya memberikan tugas dan meminta pencapaian target tersebut berjalan dengan baik, namun jarang dan tidak memberikan imbalan kepada pegawai atas pencapaian tersebut. Imbalan pegawai tidak hanya seputar uang atau upah yang dapat membuat situasi yang tidak efektif, namun imbalan ini bisa dilakukan dengan pemberian makanan atau keringanan istirahat dalam pekerjaan yang dapat membuat pegawai nyaman. Adapun penjelasan mengenai Bagaimana Langkah pimpinan untuk memperbaiki aturan kerja yang menyimpang dari pegawai adalah berikut penjelasan dua orang bagian bidan:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Bagaimana

Langkah pimpinan untuk memperbaiki aturan kerja yang menyimpang dari pegawai”

“untuk Langkah dan aturan kerja apabila pegawai yang menyimpang biasanya pimpinan mengadakan rapat memang dilakukan secara mendadak atau memanggil pegawai itu secara tertutup dan menjelaskan secara detail apa kesalahannya tersebut”





“memperbaiki aturan kerja jika pegawai menyimpang biasanya pimpinan melakukan perubahan kebijakan dan ketegasan kepada pegawai yang menyalah aturan”

Serta dari hal ini maka ada dua orang pegawai yang bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“jika kami menyalahi aturan atau menyimpang biasanya kami mendapatkan peringatan oleh pimpinan, pimpinan menjelaskan secara detail namun tidak menuntut hal yang buruk di depan pegawai yang lain”

“pimpinan memahami situasi dan kondisi pegawai, apabila pegawai ini masih ramai atau pimpinan memberikan ketegasan ketika pegawai itu sendiri dan tidak ada orang satu pun yang mendengarkannya”

Dari hal ini maka dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan berikut ini:

“tidak ada pimpinan memberikan alasan kerja atau mengatur aturan kerja yang mana pegawai ini menyalahi aturan. Tapi dimasing-masing misalnya ada rapat besar atau emang rapat rutin ia menjelaskan kebijakan dan aturan tersebut”

“langkahnya biasanya menggerakkan dari satu orang pegawai ke pegawai yang lain yang nanti nya akan berjalannya waktu aturan kerja itu juga di laksanakan tanpa pimpinan menjelaskannya Kembali”

Serta dari hal ini maka Adapun dua orang pegawai yang bekerja pada bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

“jika pegawai ini menyalahi aturan, biasanya pimpinan ini random sih, kadang memang di berikan tegasnya langsung didepan publik atau umum atau pegawai yang lainnya, biasanya tidak pernah”

“Langkah dari mereka ini pimpinan, biasanya itu hanya mengatur ke pegawai apabila aturannya sudah berubah atau memberikan ketegasan yang tidak bisa di berikan secara persuasive”

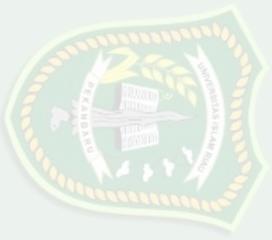
Dari hal ini berdasarkan penjelasan wawancara maka dapat diterangkan Kembali bahwa pimpinan dalam melakukan aturan kerja kepada pegawai yang lalai dan menyimpang dari kebijakan di Puskesmas ini ialah mereka menjelaskannya dan memberikan situasi kepada pegawai ini secara sendiri atau tidak diperlihatkan kepada setiap pegawai yang lain dengan aturan kerja bagi pegawai yang menyalahkan aturan tersebut. Adapun pernyataan mengenai Apakah ada pimpinan melakukan Tindakan diskriminasi kepada pegawai apabila pegawai tidak memenuhi standar kerja yang diwawancarai oleh dua orang pegawai bagian bidan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada pernyataan diatas maka dapat dilihat bahwa: “Apakah ada pimpinan melakukan Tindakan diskriminasi kepada pegawai apabila pegawai tidak memenuhi standar kerja”

“kalau untuk diskriminasi ini biasanya memang pernah sesekali, apabila pimpinan ini sudah tidak sabar atau tidak mampu pegawai ini di arahkan, sehingga diskriminasi ini terus dilakukan sampai ada perubahan dari pegawai itu”

“selalu kadang, karena memang tidak melakukan diskriminasi yang mampu mengubah pegawai dengan cara diskriminasi pegawai, namun diskriminasinya masih normallah”





Serta dari hal itu, maka dua orang pegawai bidang nutritionis memberikan pernyataan bahwa:

“pimpinan selalu mendiskriminasi pegawai jika memang tugasnya tidak baik atau memang lalai dengan tugasnya tersebut. hal ini akan lebih efektif menurutnya pimpinan ini untuk proses kerja yang maksimal”

“sering, bahkan selalu apabila Tindakan disiplin secara persuasive tidak berlaku lagi, salah satu caranya adalah mendiskriminatif ini lah pimpinan ini”

Dari hal ini maka dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan menjelaskan bahwa:

“pimpinan dari yang saya lihat itu jarang sekali melakukan Tindakan disriminatif sih, tapi dari yang saya dengar oleh pegawai pimpinan itu sering, dan bahkan untuk memperbaiki pola kerja pegawai”

“sering, untuk mempermudah cara pegawai itu berubah dalam pekerjaannya”

Dari hasil pernyataan ini maka ada dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“saya melihat ada sesekali dengan hal ini maka dapat mempermudah proses kerja pegawai, namun jika dengan ini maka pimpinan tidak di perbolehkan untuk saling mendiskriminasi pegawai”

“dari yang saya lihat itu tidak ada, karena saya tugasnya memang bagian depan atau receptionis atau adminsitasi jadi tidak ada terdengar pegawai yang melakukan diskriminatif”



Dari hasil wawancara diatas maka dapat diterangkan Kembali bahwa pimpinan pada Puskesmas Kecamatan Dayun ini selalu memberikan hal yang dapat mendiskriminatifkan pegawai, dalam melakukan dan memperbaiki perilaku pegawai, pimpinan ini melakukan Tindakan diskriminatif dalam hal normal dan tidak berlebihan, namun hal ini juga untuk memperbaiki strategi pegawai yang selalu dan masih lalai dalam pekerjaannya. Adapun pernyataan mengenai Apakah pimpinan selalu melepaskan tanggungjawabnya dan melimpahkan resiko kerja kepada pegawai dapat diterangkan oleh dua orang bidang bidan berikut ini:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Apakah pimpinan selalu melepaskan tanggungjawabnya dan melimpahkan resiko kerja kepada semua pegawai”

“untuk melepas tanggungjawab itu biasanya karena kami harus mempertanggungjawabkan seluruh pekerjaan kami, jadi peran pimpinan hanya sedikit”

“jarang sih, karna resiko kerja itu kami yang nanggung semua, kecuali sudah melebihi resiko yang terjadi”

Dan adapun dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“selama kami bekerja pada Puskesmas ini tidak pernah pimpinan untuk selalu ikut berperan apalagi resiko kami lakukan, intinya tidakada membantu untuk mempertanggungjawabkan”

“tidak pernah, karena memang pimpinan hanya mengarahkan, kalau resiko kerja pegawai yang nanggung semuanya”

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dari hasil dan pernyataan diatas, maka adapun dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan dapat dijelaskan bahwa:

“dari hal ini saya melihat bahwa untuk pelepasan tanggungjawab itu di berlakukan oleh pegawai itu sendiri, karena semua pekerjaan ditanggung oleh pegawai, tidak ada pimpinan yang selalu ingin mengingkan tanggungjawab itu seluruhnya”

“tidak pernah, dan bahkan tanggungjawab itu kami semua yang nanggung, jadi kalau bisa kami tidak pernah ada hal yang memperburuk keadaan disini”

Dan adapun dari dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan pernyataan bahwa:

“jarang sekali sih, malah tanggungjawab itu semuanya dibebankan ke kami sebagai pegawai, pimpinan hanya menyerahkan yang membuat pekerjaan kami ini lebih baik”

“tidak pernah, dan tidak ada sekalipun pimpinan yang merasa untuk menerima tanggungjawabnya tersebut, pasti selalu pegawai yang harus menyelesaikannya resiko tersebut”

Dari hasil penjelasan tabel diatas diketahui dan menanggapi hasil wawancara ini bahwa pimpinan pada Puskesmas Kecamatan Dayun masih kurang selalu menyelesaikan tanggungjawab dan membantu tanggungjawab tersebut. Masih ada beberapa dari pegawai yang harus memaksimalkan kerjanya tanpa ada resiko kerja yang terjadi, dikarenakan ini harus dilakukan agar meminimalisir hal tersebut, karena pimpinan masih tidak mampu membantu dan melepaskan tanggungjawab kerjanya secara seimbang.

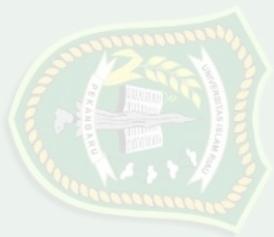


Gaya kepemimpinan transaksional ini adalah sebuah kepemimpinan dimana seseorang pemimpin untuk mengajak para pegawai untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya manusia dan penghargaan sebagai suatu imbalan untuk memotivasi, produktivitas dalam pencapaian tugas yang secara efektif dan seimbang. Hal ini juga akan mempermudah proses kerja yang sejalan pada tujuan dari instansi ini. kepemimpinan ini menekankan untuk transaksi antara pemimpin dan bawahan dan penting dalam sebuah organisasi, Sebagian besarnya ini adalah keberhasilan dan kegagalan dari organisasi yang ditentukan oleh kepemimpinan yang merupakan kemampuan untuk meyakinkan dan memobilisasi orang lain untuk bekerja bersama-sama sebagai sebuah tim dibawah kepemimpinannya tersebut.

Berdasarkan hasil penjelasan tersebut dan hasil wawancara secara keseluruhan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional pada Puskesmas Kecamatan Dayun masih belum berjalan efektif, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan masih kurang untuk memberikan imbalan kepada pegawai yang berprestasi dan ketika target kerja yang sudah tercapai pun pimpinan tidak ada imbalan yang seimbang, serta pimpinan masih saja melakukan bentuk Tindakan diskriminasi yang membuat pegawai harus mengubah pola dan tindakannya agar tidak terjadi Tindakan diskriminasi oleh pimpinan tersebut.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional ini adalah sebagai seseorang yang merumuskan dan memfasilitasi visi dari organisasi dan memberikan semangat untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan cara membimbing dan memberikan



dorongan yang disetujui oleh karyawannya. Pemimpin yang transformasional ini yang bagus dan baik adalah dengan menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memberikan semangat dan motivasi kepada orang agar orang lain percaya dan mengikuti keteladanannya. Namun juga memiliki bahaya potensial yang berasal dari pengaruh yang kuat dari pemimpin transformasional ini.

Kepemimpinan transformasional ini adalah sebuah proses yang dapat memotivasi orang dengan menarik cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi dan mendefinisikan serta mengartikulasikan visi masa depan ini dan membentuk dasar dari kredibilitas. Gaya transformasional ini sebagai pemimpin inovasi. Menurut Bass (2009:23) gaya kepemimpinan ini sebagai suatu cara untuk meningkatkan ketertarikannya karyawan terhadap organisasinya. Karyawan menjadi lebih termotivasi dan menjadi percaya, atau jujur dan hormat serta setia kepada pemimpinnya. Meningkatnya usaha karyawan ini disebabkan bahwa memiliki motivasi kerja intrinsik yang mendorong untuk bekerja secara mandiri.

Kepemimpinan transformasional ini adalah sebagai seseorang yang merumuskan dan memfasilitasi visi dari organisasi dan memberikan semangat dan dorongan yang mampu menjaga karyawan atau pegawainya untuk bekerja lebih maksimal lagi. Kepemimpinan transformasional ini memiliki karakteristik yang menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi secara inspirasi, memberikan stimulasi secara intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberikan perhatian terhadap individu. Adapun penjelasan dari hasil wawancara pada gaya kepemimpinan transformasional tentang Apakah pimpinan selalu memberikan imbalan dapat dijelaskan berikut ini tentang Bagaimana cara kepala



puskesmas untuk memberikan kepercayaan kepada seluruh pegawai. Dan diwawancarai oleh dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Bagaimana cara kepala puskesmas untuk memberikan kepercayaan kepada seluruh pegawai yang bekerja sebagai berikut:

“untuk cara pimpinan memberikan kepercayaan ini biasanya memang melalui tugas, karena memang untuk menyelesaikan tugas di Puskesmas ini memang harus clear dan selesai”

“biasanya ya memberikan tugas yang memang pasti dilakukan, kaya tugas di luar kaya di lapangan gitu kan, entah melakukan koordinasi vaksinasi atau yang lain, jika itu beres begitulah cara pimpinan memberikan kepercayaan kepada kami”

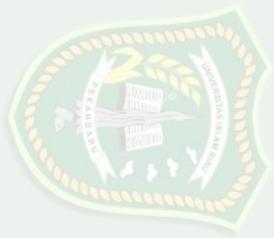
Dan adapun dua orang pegawai bagian nutritonis menerangkan tentang pernyataan ini adalah:

“kalau percaya itu biasanya pimpinan meminta untuk menggantikan tugas atau shift kerja saja biasanya, kalau kita tidak beres menyelesaikannya, siap siap pimpinan ndak mau percaya sama kita lagi”

“kadang emang memberikan tugas yang secara independent kami ditugaskan untuk siap saat itu, sehingga dengan kesiapan pimpinan memberikan kepercayaan kepada kami”

Dan adapun dua orang pegawai bidang analisis penanggulangan krisis

Kesehatan menerangkan bahwa:



“kadang sering kali pimpinan mengecek kehadiran dan ketepatan jam pegawai, tanda pimpinan mengecek itu juga menilai kepercayaan pimpinan ini”

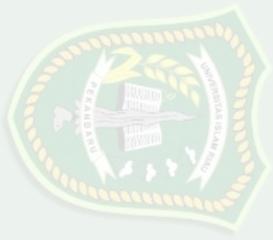
“masih banyak nya cara pimpinan ini untuk melakukan kepercayaan pegawai, kadang melihat kedisiplinan pegawai, juga melihat kinerjanya juga sering sekali, kadang ada juga pimpinan diberikannya tugas keluar”

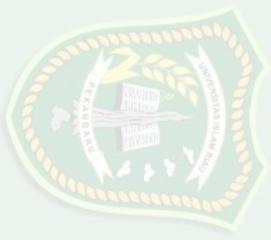
Dari hal ini maka adapun kedua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“dari yang saya ketahui ini pimpinan kadang memberikan kepercayaan kepada tugas, dari tugas ini lah pimpinan mengetahui jika selesai dan bagus hasilnya maka pimpinan percaya kepada kami”

“banyak, kadang memang mereka selalu memberikan tugas yang tidak satu saja, tapi memang berlebihan ini juga, hal ini membuat pegawai yang harus lebih ekstrim lagi terhadap tugas”

Dari hasil penjelasan wawancara diatas maka dapat diterangkan kembali ialah bahwa pimpinan selalu mempermudah pelaksanaan kerja yang dapat menjadikan situasi proses kerja ini berjalan dengan seimbang. Pada dasarnya Tindakan untuk mempercayai pegawai harus dilakukan oleh pimpinan ini, pimpinan mampu memberikan kepercayaan kepada pegawai dan memberikan pertimbangan terhadap pegawai yang harus di percayai baik itu terhadap tugas maupun terhadap proses pekerjaannya. Adapun penjelasan mengenai Apakah pimpinan selalu memberikan inspirasi bagi anggota, maka dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa:





Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Apakah pimpinan selalu memberikan inspirasi bagi anggota pegawai? Jika selalu memberikan, bagaimana caranya

“kalau inspiransi atau motivasi pegawai itu memang sering dan selalu lah”

“masih ada pimpinan selalu memotivasi pegawai, jika memang ada yg kurang mengenakan bagi pimpinan juga di ceritakan sama beliau”

Dari dua hal ini maka adapun dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“untuk inspirasi itu kadang-kadang ya ada juga lah, kadang memang tidak ada pimpinan yang suka memberikan dorongan ini juga akan menjadikan motivasi dari pegawai ini”

“kadang ada juga, Cuma ya kadang ndak terlalu mentingkan sekali sih”

Dari beberapa hal ini maka adapun dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan dapat diterangkan bahwa:

“alhamdulillah, terkadang ada juga pimpinan yang selalu memberikan inspirasi tapi kadang ada juga tidak pernah malah bahkan tidak pernah”

“ada dari beberapa waktu pimpinan ini selalu memotivasi pegawai ini karna memang tidak setiap hari juga pimpinan memberikan inspirasi”

Dan hal tersebut maka adapun dua orang pegawai bidang administrasi dan informasi dapat dilihat bahwa:

“ada juga terkadang memang pimpinan selalu lah menjadi inspirasi kepada pegawai, karena jarang sekali pimpinan yang suka memotivasi pegawai”

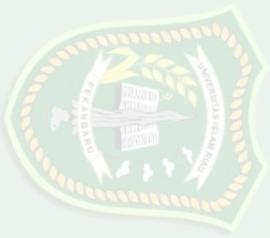
“jarang sekali, bahkan memang tidak ada membuat pegawai itu termotivasi dalam bekerja, atau strategi untuk mendorong pegawai saling mendapatkan inspirasi dari pimpinan”

Dan hal ini maka dari hasil wawancara diatas menerangkan kembali bahwa untuk memberikan inspirasi kepada pegawai yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Dayun ini, hal ini juga untuk memberikan situasi yang mampu menjaga dari kondisi yang menjadikan untuk memotivasi dan mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, karena dengan inspirasi ini akan menjadikan pegawai ini merasa percaya diri dan lebih semangat lagi dalam bekerja. Adapun keterangan mengenai Apakah pimpinan memberikan pelatihan dan Pendidikan adapun dua orang pegawai yang bekerja pada bagian bidan menerangkan bahwa:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Apakah pimpinan memberikan pelatihan dan Pendidikan untuk pegawai agar pegawai selalu berkompetensi terhadap pekerjaannya”

“dari yang saya lihat kalau Pendidikan atau pelatihan itu selalu dan sering dilakukan, tidak pernah terlewatkan”

“sering sekali, kadang memang pelatihan ini juga penting dilakukan oleh pegawai dan dilarang jika tidak melakukan pelatihan kerja ini”





Dari hal ini maka adapun dua orang pegawai yang bekerja pada bagian nutritionis ini menerangkan bahwa:

“selalu dan sering bahkan dilakukan pelatihan rutin untuk menjaga keseimbangan yang baik, ada juga pelatihan ini di sejajarkan pada hal yang bidang kerja yang terjadi pad Puskesmas ini”

“harus dan memang pimpinan sangat antusias dengan pemberian pelatihan kerja dan Pendidikan untuk kami, karna pegawai ini harus meningkatkan kompetensinya dengan baik”

Dari hasil ini maka adapun dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:

“wajib dan harus dilakukan pelatihan sering kali, karna pimpinan dan kami juga harus meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan, apalagi masa penanggulangan covid ini kan harus perlu maksimal pelatihannya”

“selalu dilakukannya pelatihan kerja dan Pendidikan karena ini sangat penting untuk dilakukannya proses kerja ini, dan pelatihan kerja rutin dan bulanan juga saling berimbang”

Dan dari hal ini ada juga dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“selalu, namun bagi dari hal ini juga kadang menjadikan semangat pimpinan agar kami pegawai ini kompeten dalam bekerja”

“harus dan memang suatu kewajiban pimpinan untuk menyokong kami melakukan pelatihan kerja ini”

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Dari hasil wawancara diatas maka dapat diterangkan kembali bahwa pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun selalu memberikan pelatihan kerja dan Pendidikan kepada seluruh pegawai yang di tuntut untuk memiliki pengetahuan yang kompeten dalam bekerja setelah melakukan pelatihan kerja dan Pendidikan ini, karena pada dasarnya jika pegawai tidak melakukan pelatihan dan Pendidikan yang baik maka akan membuat pegawai tersebut rendah dalam kinerjanya dan tidak mengetahui hal tersebut. Dan adapun pernyataan mengenai bagaimana strategi kepala puskesmas untuk memecahkan dan menyelesaikan masalah dari dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa:

Pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut: “Bagaimana strategi kepala puskesmas untuk memecahkan dan menyelesaikan masalah yang terjadi di instansi”

“kalau dari yang saya lihat bahwa strategi pimpinan ini memecahkan masalah itu ia tidak saling membantu atau ikut bergabung, tapi dari cara nya menegaskan ke kami pegawai untuk menyelesaikan tugas tersebut.

“caranya ini kadang pimpinan hanya memberi tahukan saja, atau kadang masalah ini sudah tidak terkontrol, pegawai akan menyerahkan masalah tersebut kepada pimpinan”

Dari hal ini maka adapun dua orang pegawai bagian nutritionis ini menerangkan bahwa:

“kalau cara pimpinan lebih fleksibel sebenarnya, jika masalah ini tidak dapat diselesaikan oleh kami, terkadang ia langsung terjun untuk membenahi hal tersebut”



“dari hal ini saya melihat bahwa cara pimpinan ini menyelesaikan masalah itu mudah, ia langsung koordinasi kepada kami kalau masalah tersebut biar saya tangani”

Serta dari hal tersebut ada dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:

“banyak sih kadang caranya itu tidak di duga oleh kami, namun kalau keseringan membuat masalah kami akan dipecah tentunya, pegawai hanya mampu mengikuti aturannya saja”

“ada Langkah dan aturannya dari yang saya lihat ini pimpinan masih saja merencanakan masalah tersebut untuk selesai, caranya itu pimpinan mengerahkan cara atau melakukan situasi yang dingin agar permasalahan ini selesai, dan menjadi mediator dalam masalah itu”

Dari hal ini maka adapun dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“terkadang ini dari yang saya lihat ini pimpinan masih mampu lah kadang menyeimbangkan situasi dan masalah yang diselesaikan, kadang memang dilakukan dengan kepala dingin”

“Langkah pimpinan biasanya ini melakukan evaluasi dahulu, kalau memang tidak bisa dievaluasi langsung di eksekusi oleh pimpinan”

Dari hasil penjelasan wawancara diatas, maka dapat di terangkan kembali bahwa pimpinan harus mampu menyelesaikan masalah dan menangani masalah dengan semaksimal mungkin, pimpinan harus menggerakkan situasi yang tidak menyudutkan satu pihak, atau menjadi mediator didalam organisasi ini agar tidak

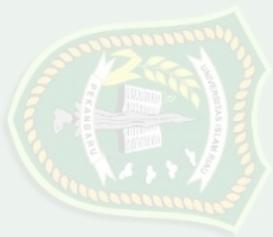
menjadi hal yang dapat memundurkan proses pekerjaan tersebut. Pada dasarnya juga jika pimpinan ini sebagai evaluator yang baik dan tidak saling menuntut pekerjaan karyawan dengan harus diselesaikan secara sepihak.

Gaya kepemimpinan transformasional ini selalu menggerakkan dan memotivasi anggotanya untuk mampu bekerja sejalan dengan misi dari organisasinya. Pimpinan harus menjaga penekanan visi dan misi yang jelas, melakukan komunikasi secara efektif kepada pegawai, merangsang pemberian secara intelektual dan perhatian terhadap hal yang bersifat pribadi. Dari hal ini juga harus perlu menerapkan proses kerja yang maksimal.

Transformasi ini merupakan proses dimana segala sesuatu ini berhubungan dengan kepemimpinan yang representative dan dipandang sebagai salah satu hal yang terdesentralisasi sehingga dapat memberikan keuntungan bagi para pemimpinnya ini untuk mengembangkan visinya dengan baik dan pimpinan yang kreatif dan diharapkan leluasa untuk mengeksplorasi visi kerjanya tersebut.

Dari hasil wawancara dan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Puskesmas Kecamatan Dayun sudah berjalan efektif. Hal ini terlihat bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai dan bekerja dengan penuh semangat sehingga adanya kesan positif yang dapat memperbaiki kinerja pegawai ini, pimpinan sering kali memberikan kepercayaan kepada pegawai yang mana dalam hal ini juga akan membuat pegawai saling percaya diri terhadap tugasnya tersebut.





4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner ini adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan dan mentransformasikan serta mengimplementasikan pemikiran yang ideal dan berasal dari dirinya sebagai hasil dari interaksi sosialnya diantara anggota organisasi dan setiap bidang jabatan kerja yang diyakini oleh cita-cita dari organisasi ini dimasa depan dan harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen dari semua anggotanya ini.

Kepemimpinan visioner ini adalah sebuah model atau pola kepemimpinan yang dimaksudkan untuk memberikan arti dari pada pekerjaan dan usahanya yang dilakukan secara bersama-sama serta dari seluruh komponen organisasi dengan cara memberikan arahan berdasarkan visi yang akan dibuat secara jelas. Kepemimpinan visioner ini juga pola dari kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak dari iklim emosi yang paling positif dan paling tepat untuk dirunakan pada saat perubahan membutuhkan visi yang baru atau ketiak dibutuhkan dengan arah yang jelas.

Kepemimpinan visioner ini adalah pola dari kepemimpinan yang ditujukan untuk memberikan arti kepada kerja dan usahanya yang perlu dilakukan secara bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada pekerjaannya ini berdasarkan visi yang jelas dalam tugasnya.

Adapun penjelasan dari hasil wawancara pada gaya kepemimpinan visioner

tentang kepala puskesmas selalu bekerja sama untuk mencapai misi dan targetnya bersama, dari dua orang pegawai bagian bidan adalah sebagai berikut”

Adapun pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

“Apakah kepala puskesmas selalu bekerja sama untuk mencapai misi dan targetnya bersama seluruh pegawai”

“untuk misi ini biasanya pimpinan menyerahkan seluruhnya kepada pegawai, jarang kalau pimpinan ini menjalankan misi nya secara bersama-sama pegawai”

“tidak sih, jarang juga pegawai melihat pimpinan untuk melakukan misi nya secara berkelompok”

Dari hal ini adapun dari dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“misi yang dijalankan oleh pimpinan selalu dilimpahkan kepada pegawai sebenarnya, kadang memang misi ini dilakukan untuk menyeimbangkan pelaksanaan kerja”

“dari yang saya lihat, untuk menjalankan misi bersama itu jarang sekali sebenarnya, karna dengan ini juga dapat membuat proses kerja ini baik, namun jarang sekali saya lihat”

Dari hal ini juga maka pegawai dari bidang analisis penanggulangan krisis

Kesehatan dapat dilihat pada berikut ini:

“tidak jarang sih, maksudnya itu kalau pimpinan menjalankan misi bersama itu sudah pasti, namun jarang saja, karna banyak dilimpahkan kepada pegawai”



“kalau untuk hal ini saya meninjau ulang bahwa pimpinan merasa misi yang dijalankan harus seimbang, artinya pimpinan juga ikut menjalankan misi kerjanya bersama anggota pegawainya tersebut.

Serta dari hal ini maka adapun dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“harusnya begitu, karena memang tidak semua pelaksanaan misi ini bisa dilakukan oleh pegawai saja, harus ada pimpinan yang membersamainya”

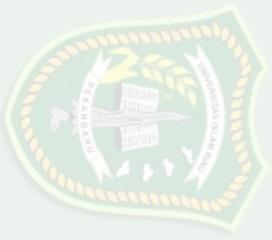
“seungguhnya misi dijalankan oleh pegawai, ada juga peran dari pimpinan namun sebagai mediator saja”

Dari hasil keterangan diatas maka dapat diterangkan kembali bahwa pimpinan dan anggota dari pegawai harus melakukan dan menjalankan misi secara bersama-sama. Hal ini juga dipastikan untuk menyesuaikan Langkah dan pelaksanaan kerja secara maksimal misi tersebut juga sejalan. Namun apabila dari pimpinan hanya menyerahkan seluruhnya kepada pegawai maka yang terjadi adalah ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. Adapun keterangan mengenai Apakah kepala puskesmas selalu memikirkan masa depan instansi, dengan dua orang pegawai bagian bidan adalah sebagai berikut:

Adapun pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

Apakah kepala puskesmas selalu memikirkan masa depan instansi dengan inovasi kerja yang baik”

“dari yang saya lihat ini pimpinan selalu memperhatikan masa depan instansi, tapi untuk inovasi kerja itu belum”



“ada sih memikirkannya juga, tapi kalau perubahan atau inovasi kerja itu tidak ada”

Dari hasil tanggapan ini maka adapun dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“dari hal ini saya meninjau ulang, kalau pimpinan memang ada lah setidaknya memikirkan masa depan dari Puskesmas, tapi Langkah dan caranya masih tradisional”

“ada juga, namun kebijakan atau peraturan kerja tidak berjalan secara kreatif”

Dari hasil penjelasan diatas diketahui bahwa dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan dapat dijelaskan berikut:

“inovasi kerja yang berlangsung di Puskesmas ini jarang sih, malah tidak ada inovasinya, namun pimpinan juga selalu memperbaiki kinerja dari kami dan menjaga masa depan dari Puskesmas ini”

“ada lah harus sebenarnya karena dengan inovasi kerja dan menjaga untuk memikirkan masa depan instansi adalah hal yang harus menjadi penting”

Dan dari hal tersebut maka adapun dua orang pegawai yang bekerja sebagai administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“dari saya lihat memang ada juga, karena masa depan instansi lebih berharga dari hal yang lain”



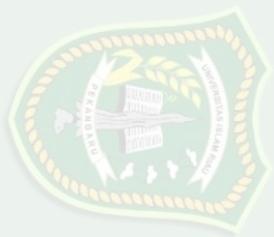
“iya itu benar, masa depan instansi pimpinan nomor satu, karena dengan hal ini saya lihat pimpinan lebih rajin dan lebih maksimal juga lah dari yang saya ketahui”

Dari hasil penjelasan diatas maka adapun dapat diterangkan kembali bahwa pimpinan masih selalu untuk menjaga dan mempertahankan masa depan dari instansi nya ini. Pimpinan selalu memikirkan masa depan dari organisasi dengan berbagai cara dan langkahnya tersebut, namun pimpinan masih saja kurang melakukan inovasi dalam bekerja dan kurang keratif dalam melakukan pelaksanaan kerjanya masih tradisional ini, inovatif yang kurang sejalan dan kurang seimbang ini juga akan menjadikan masa depan kurang cemerlang, karena pada dasarnya jika inovasi kerja yang baik maka harus memikirkan masa depan yang menjadikan hal ini dapat saling terurus. Adapun dari hal ini maka penjelasan mengenai Bagaimana cara kepala puskesmas untuk menciptakan budaya kerja dan perilaku organisasi agar dipandang dengan baik oleh masyarakat dari dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa:

Adapun pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

“Bagaimana cara kepala puskesmas untuk menciptakan budaya kerja dan perilaku organisasi agar dipandang dengan baik oleh masyarakat di sekitar Kabupaten Siak”

“untuk budaya kerja yang diciptakan pimpinan adalah membudayakan kebiasaan, karena dari kebiasaan ini akan muncul situasi yang baik dan positif”



“banyak dari pegawai yang merasa budaya kerja pimpinan sudah menjaga situasi yang baik, pimpinan menjaga motto sapa senyum dan salam ini sebagai situasi kerja yang baik”

Dan dari hal ini maka penjelasan tentang dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“kalau budaya pegawai ini kadang selalu menjadikan situasi yang dapat mempermudah instansi ini, biasanya pandangan yang baik ini merespon positif dan melakukan pekerjaan dengan target yang jelas”

“budaya atau perilaku pimpinan untuk pimpinan yang dibudayakan ini biasanya menjaga kenyamanan atau kebersihan sih biasanya karena budaya ini harus di berikan senyaman mungkin untuk masyarakat dan pasien”

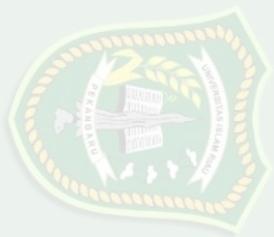
Dan dari hal ini maka dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:

“budaya ini kadang biasanya menjaga hal yang efektif, namun dari hal ini pegawai dan pimpinan harus saling sopan dan ramah dalam melayani pasien di Puskesmas ini”

“budaya kerja yang diciptakan ini adalah saling adanya komunikasi yang baik dan aktif, sehingga permasalahan ini dapat diatasi dengan efektif”

Dan hal ini maka adapun dua orang pegawai yang bekerja sebagai administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“dari hal ini saya melihat bahwa kalau budaya yang diciptakan oleh pimpinan harus melakukan sikap yang ramah kepada pasien dan



masyarakat ini, hal ini juga menjadikan hal yang mudah untuk hal tersebut”

“budaya dari organisasi yang di haruskan dan diciptakan oleh pimpinan ini harus saling menjaga komunikasi dan harus menjaga pasien dengan baik”

Dari hal ini maka adapun keterangan yang sudah diterangkan ini bahwa pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun ini selalu menjaga budaya organisasi dan perilakunya baik kepada pegawai maupun kepada pasien dan masyarakat untuk saling bekerjasama dan saling menjalankan hal yang dapat mempermudah pegawai ini menciptakan budaya kerjanya tersebut. Pegawai dan pimpinan menjadi saling berkontribusi untuk menjaga sikap saling positif dan nyaman kepada sesama pegawai ini. Adapun pernyataan mengenai Apakah ada kepala puskesmas memberikan dorongan dan gairahnya kepada pegawai untuk semangat dalam bekerja yaitu dari dua orang pegawai bagian bidan menerangkan bahwa:

Adapun pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

“Apakah ada kepala puskesmas memberikan dorongan dan gairahnya kepada pegawai untuk semangat dalam bekerja”

“kalau dorongan ini tentunya ada , dan harus lah seperti itu karena jika tidak ada memberikan semangat maka pegawai menjadi malas”

“untuk dorongan ini ada selalu, misalnya dengan hal yang persuasive dan tidak saling tuduh menuduh atau saling menjaga komunikasinya dengan baik”



Dan adapun dari hal ini, ada dua orang pegawai bagian nutritionis menerangkan bahwa:

“ada lah sesekali, kalau biasanya pimpinan ini lebih sering memastikan minat kerja yang kami inginkan, dan diarahkan agar memiliki tugas yang memang semaksimal mungkin”

“kalau dalam menjaga atau memberikan dorongan ini harus sering dan selalu, namun jika tidak diberikan dorongan tersebut harus menciptakan lingkungan yang kondusif”

Dari hasil penjelasa diatas maka ada juga dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan menerangkan bahwa:

“terkadang ada juga, kadang memang dorongannya tersebut hanya sesekali saja”

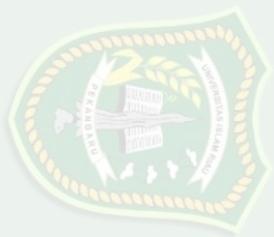
“jarang sih, namun jarang ini juga tidak selamanya pimpinan tidak mendorong untuk memotivasi pegawai, masih ada juga kadang selalu diskriminatif kepada pegawai”

Dari hasil pernyataan ini maka adapun penjelasan dari dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“untuk dorongan itu biasanya adalah kepada pegawai karena dari dorongan ini juga menciptakan komunikasi yang baik dan efektif”

“ada juga sih memang sudah seharusnya juga pimpinan memberikan dorongan dan motivasi kepada kami untuk bekerja, hal ini juga untuk mempermudah pegawai agar bekerja dengan baik”





Dari hasil keterangan wawancara diatas maka dapat diterangkan kembali bahwa pegawai atau pimpinan harus memiliki visi yang sama dan saling menjaga komunikasi agar mereka mampu menjalankan tugasnya sebagai pegawai, dan dorongan dari motivasi tersebut harus saling didukung baik itu oleh pegawai maupun dari pimpinan ini. jika dari pimpinan ini masih kurang mampu mendorong dan memotivasi pegawai maka yang terjadi adalah pegawai masih kurang efektif dalam bekerja, dan apresiasi juga kurang maksimal. Adapun keterangan mengenai Bagaiman cara kepala puskesmas untuk memberikan Tindakan disiplin kepada seluruh anggota pegawai, maka adapun dua orang pegawai bagian bidan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Adapun pertanyaan dari pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

“Bagaiman cara kepala puskesmas untuk memberikan Tindakan disiplin kepada seluruh anggota pegawai”

“untuk Tindakan disiplin ini biasanya pimpinan lakukan secara preventif, kadang mereka mengingatkan sekali sekali saja, kadang memang dalam bentuk lisan di tegur secara langsung”

“banyak, beberapa dari pegawai yang merasa Tindakan disiplin pimpinan terlalu tegas sehingga pegawai merasa terlalu dikekang”

Dari hal ini maka dari dua orang pegawai bagian nutrisonis menerangkan bahwa:

“untuk menjaga keteraturan pegawai maka pimpinan selalu memberikan absennya dengan baik”

“dari yang saya lihat memang Tindakan disiplin oleh pimpinan ini selalu dijalankan lah, maksudnya ada resiko yang diberikan jika pegawai ini lalai dalam bekerja”

Serta pernyataan dari dua orang pegawai bagian analisis penanggulangan krisis Kesehatan dapat dilihat sebagai berikut:

“biasanya pimpinan ini lebih mudah kadang mereka menindak secara tegas kepada pegawai yang lalai, dan di beritahu secara baik-baik mengenai peraturan kerja dari pegawai tersebut”

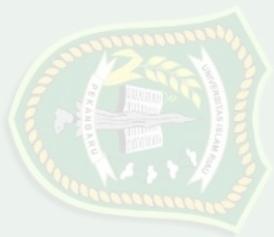
“kadang pimpinan lebih lembut cara menegaskannya, di berikan kami alasan mengapa pekerjaan tersebut lalai dalam pekerjaan, dan kadang juga ide atau pendapat ini di mintai kepada kami sebagai pegawainya”

Dari hal ini, penjelasan mengenai dua orang pegawai bagian administrasi dan informasi menerangkan bahwa:

“ketika kami pegawai terlambat, pimpinan biasanya kasih ketegasan dan punishment, hal itu udah menjadi biasa di Puskesmas ini”

“dari yang saya ketahui adalah tindakannya selalu bersifat lembut dan tidak menekan, pimpinan selalu merasa bahwa pegawai ini sebagai teman dan tempat berbagi ide atau pendapat, Cuma tidak seluruhnya, kadang ada juga tegas kadang tidak”

Dari hasil wawancara diatas maka penjelasan yang akan diterangkan bahwa pimpinan selalu memberikan ketegasan terhadap Tindakan disiplin pegawai yang masih bersifat preventif, artinya preventif ini akan membuat situasi dalam pekerjaan menjadi lebih aman dan nyaman oleh pegawai. Namun masih ada pimpinan yang melakukan Tindakan tegas sehingga menghukum pegawai dengan kesesuaian yang membuat pegawai untuk jera dengan pekerjaannya yang lalai tersebut.

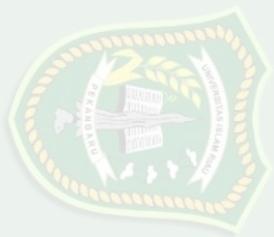


Dari hasil wawancara dan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner pada Puskesmas Kecamatan Dayun sudah berjalan baik. Hal ini dilihat bahwa pimpinan masih saja untuk memikirkan masa depan instansi dengan melakukan proses kerja yang baik. Dari hal ini juga pimpinan masih selalu memberikan dorongan dan keairahan kerja pegawai untuk semangat dalam bekerja. Sehingga hal ini juga akan saling mendukung satu sama lain.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan wawancara peneliti menunjukkan bahwa pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan sudah berjalan secara optimal. Dengan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memiliki visi dan misi yang dilakukan secara seimbang dan mampu membuat setiap pegawai ini melaksanakan tugas organisasinya dengan baik. Pimpinan pegawai memiliki strategi kerja yang mana akan mempermudah pelaksanaannya dengan baik agar mampu menjaga inovasi kerja dari pegawai secara seimbang.

Pimpinan yang ada di Puskesmas Kecamatan Dayun ini adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini ditandai bahwa penilaian dari hasil wawancara menunjukkan pimpinan mampu menjaga dan mempertahankan misi dari organisasinya tersebut dan saling mensupport atas dukungan dan motivasi dari pimpinan kepada pegawainya ini. Pimpinan pada Puskesmas Dayun ini masih saja memahami dan mengonsepan tugas dan pekerjaan dari pegawainya

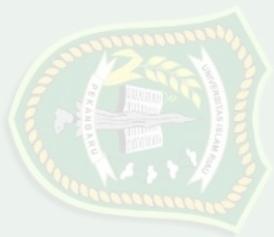


ini untuk menjaga dan mengefektifkan tugas pegawai tersebut agar sejalan dengan misi organisasi.

Perilaku dari seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis anggota, anggota yang melihat dan mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh secara tidak baik terhadap hasil kerja pegawai. Hasil kerja merupakan tingkat dari pencapaian atas pelaksanaan dari tugas tersebut. Dalam konteks kepemimpinan, hasil kerja pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dari setiap orang terlihat berbeda-beda, tetapi dengan menyamakan seluruh persepsi dan dari hasil Analisa ini terhadap gaya kepemimpinan yang sesuai terutama dari top *manager*, *middle manager* dan *lower manager* ini maka pegawai akan memahami seperti apa pemimpin yang harus bertindak dalam menyelesaikan *job descriptionnya* dan dalam memenuhi tanggungjawabnya terhadap instansi ini. Gaya kepemimpinan yang bervariasi ini atau tidak konsisten maka akan menimbulkan resiko kebingungan dari pegawai tentang apa yang harus dilakukannya.

Gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan secara tersendiri, gaya kepemimpinan ini haruslah disesuaikan dengan lingkungan dan



perilaku karyawan dalam sebuah instansi agar kepemimpinan dan struktur ini berjalan secara maksimal dan efisien. Banyak dari pemimpin ini dalam perusahaan yang tidak melihat hal tersebut sebuah hal yang memang penting atau lebih memilih hal yang remeh atas hal tersebut sehingga menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara gaya kepemimpinan dan perilaku pegawai didalam instansi. Hal ini juga akan meningkatkan intensitas terjadinya konflik antar pemimpin dan pegawai dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febi Astriani dan Ita Purnama (2012) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Camat Asakota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Dinas ini ialah kepemimpinan Otoriter karena dari tindakannya selalu mengoreksi dan mengawasi pekerjaan dari pegawainya. Dan penelitian yang dilakukan oleh Teguh Wahyono (2019) dengan judul Analisis gaya kepemimpinan pada Perusahaan Kimia Farma Persero Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Kimia Farm ini ialah kepemimpinan Direktif karena pemimpin telah dan selalu membeirkan instruksi kepada karyawan dengan jelas, mampu menjalin komunikasi yang sudah diinstruksikan sebelumnya.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Ery Murnisiah dan Enok (2020) dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Long Ikis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Puskesmas ini ialah kepemimpinan Demokratis hal ini karena pemimpin sellau



memberikan struktur dan pengembangannya berdasarkan keputusan yang kooperatif dan selalu bersikap senang hati kepada anggota.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

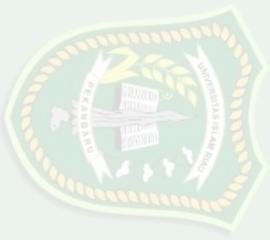
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada pimpinan Puskesmas Kecamatan Dayun dan sudah berjalan secara optimal, hasil ini berdasarkan pada wawancara penulis oleh pegawai yang di anggap sebagai informan,
2. Dimensi tertinggi dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan transformasional, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu mendukung proses kerja pegawai dengan cara menginstruksikan Pendidikan dan pelatihan kerja pegawai.
3. Dan dimensi terendah dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan transaksional, hal ini dikarenakan bahwa pegawai masih belum mampu memberikan imbalan kepada pegawai yang berprestasi, dan hal ini juga pimpinan masih selalu mendiskriminasikan pegawai apabila lalai dalam pekerjaannya.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

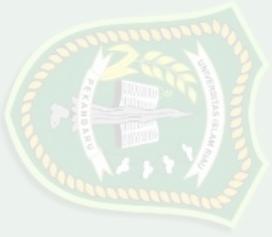
1. Diharapkan kepada pimpinan Puskesmas untuk lebih memilih gaya kepemimpinan kharismatik dibandingkan gaya kepemimpinannya yang



lain sehingga dengan hal ini pimpinan masih saling menjalankan visi dan misi secara seimbang dan mampu saling memberikan apresiasi kerja yang baik dan efektif dalam suatu instansi.

2. Diharapkan kepada pimpinan juga memberikan reward yang seimbang dengan punishment yang didapatkan oleh pegawai yang kurang disiplin, karena dengan hal ini maka pegawai merasa ada nya keadilan yang baik
3. Diharapkan juga kepada pimpinan Puskesmas untuk tidak melakukan Tindakan diskriminatif yang tinggi kepada pegawai yang lalai atau pegawai yang tidak mengikuti aturan kerja yang sejalan dengan instansi ini.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dan memperluas variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini meskipun diobjek yang sama namun peneliti selanjutnya meneliti variabel terbaru agar menjadi penelitian yang sempurna.
5. Diharapkan bagi penulis untuk mengimplementasikan hasil penelitian ini yang baik atau indicator pada variabel gaya kepemimpinan ini untuk menjadi bahan pertimbangan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



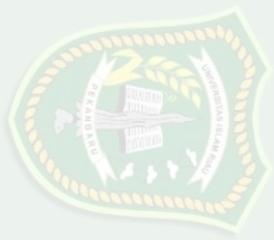
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Astriani, Febi., & Ita, Purnama. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
Buku I, Jakarta, Salemba empat.
- Bryans, Johanes, Tampi. 2014. pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK, *Journal "Acta Diurna"*, Volume 3, No.4
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2012. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Hamid, Abdul. 2010 "*Teori Belajar dan Pembelajaran*". Universitas Negeri Medan.
- Hani, Handoko T, 2008 "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", BPFE, Yogyakarta,
- Hartono, Ardian. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT.Sinar Sarana Sukses. *AGORA*, 4(2).
- Hartono, Chriselda. Yolanda. 2017. Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama Di PT.Bukit Mustika Persada. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2012 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" cetakan ke enam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Stratejik*. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.



Irfan, Fahmi, 2012. *“manajemen (teori, kasus, dan solusi)”*, cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung,

Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta , Rajawali Press.

Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kuncoro, Mudrajat, 2009 *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3”*. Jakarta: Erlangga.

Malhotra, Naresh K. 2009. *“ Riset Pemasaran”* Edisi ke empat jilid 1, Indeks, Jakarta:

Mangkunegara, Prabu Anuar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama

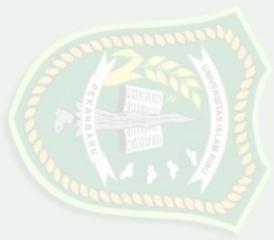
Marbun, B.N. 2003, *Kamus Manajemen*, Cetakan Pertama, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

Mathis Robert L dan Jackson John H, 2002. *“Human Resource management”*, alih bahasa, Salemba Empat, Jakarta

Mathis, Robert., & Jackson, Jaka H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Nawawi dan Martini, Hadari, 2006, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press,

Oktavia, Dwi Fenny, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, Skripsi yang dipublikasikan,



P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. *“Sumber Daya manusia abad 21”*, Nusantara Consulting, Jakarta,

Pabundu, Muhammad, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Soekarso, Sosro Agus, Putong Iskandar, Hidayat Cecep. 2010. *“Teori Gaya Kepemimpinan”*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

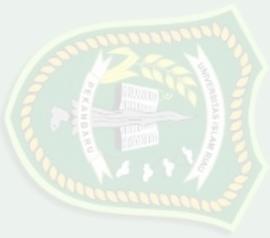
Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi: Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyono, Teguh. 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Kimia Farma (Persero), Tbk. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 171-176.

Yukl, G. 2015. *kepemimpinan dalam Organisasi*. (B. Sarwiji, Ed.) (edisi ke t). Jakarta



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PEDOMAN INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN
TENTANG
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS
KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**

**DENY RAMDANI
NPM: 185210340**

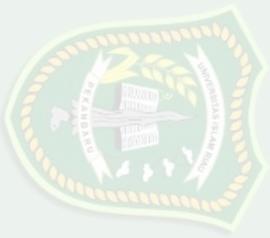
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PEKANBARU
2022**

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah bagaimana analisis gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Daftar Pertanyaan :

Kharismatik

1. Apakah kepala Puskesmas selalu menjalankan visi dan misinya untuk bekerja dengan baik di Puskesmas Dayun?
2. Bagaimana strategi kerja yang diberikan oleh kepala Puskesmas kepada pegawainya?
3. Apakah kepala puskesmas selalu peka terhadap lingkungannya di Puskesmas Kecamatan Dayun ini?
4. Bagaimana kepala puskesmas untuk memperhatikan kemampuan pegawainya dan cara mengapresiasi prestasi pegawai tersebut?
5. Bagaimana pimpinan mengarahkan visi dan misi instansi secara khusus kepada pegawai ?

Transaksional

1. Apakah pimpinan selalu memberikan imbalan kepada pegawai atas pencapaian kinerja pegawai di Puskesmas?
2. Bagaimana Langkah pimpinan untuk memperbaiki aturan kerja yang menyimpang dari pegawai?
3. Apakah ada pimpinan melakukan Tindakan diskriminasi kepada pegawai apabila pegawai tidak memenuhi standar kerja ?
4. Apakah pimpinan selalu melepaskan tanggungjawabnya dan melimpahkan resiko kerja kepada semua pegawai?





Transformasional

1. Bagaimana cara kepala puskesmas untuk memberikan kepercayaan kepada seluruh pegawai yang bekerja?
2. Apakah pimpinan selalu memberikan inspirasi bagi anggota pegawai? Jika selalu memberikan, bagaimana caranya??
3. Apakah pimpinan memberikan pelatihan dan Pendidikan untuk pegawai agar pegawai selalu berkompetensi terhadap pekerjaannya?
4. Bagaimana strategi kepala puskesmas untuk memecahkan dan menyelesaikan masalah yang terjadi di instansi?

Visioner

1. Apakah kepala puskesmas selalu bekerja sama untuk mencapai misi dan targetnya bersama seluruh pegawai?
2. Apakah kepala puskesmas selalu memikirkan masa depan instansi dengan inovasi kerja yang baik?
3. Bagaimana cara kepala puskesmas untuk menciptakan budaya kerja dan perilaku organisasi agar dipandang dengan baik oleh masyarakat di sekitar Kabupaten Siak?
4. Apakah ada kepala puskesmas memberikan dorongan dan gairahnya kepada pegawai untuk semangat dalam bekerja?
5. Bagaiman cara kepala puskesmas untuk memberikan Tindakan disiplin kepada seluruh anggota pegawai?

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU