

**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN INTERNAL DAN  
MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN  
DI PUSKESMAS TALUN KENAS KABUPATEN DELI SERDANG TAHUN 2023**

**Suranta Bill Fatric Ginting, S.Kom., M.Kom<sup>1</sup>, Berkat Syukur Ndruru<sup>2</sup>  
STIKes Sehati, Jl. Pembangunan No 130C, Medan, 20124, Indonesia  
Email : surantaginting5@gmail.com**

**ABSTAK**

Kinerja merupakan hasil upaya karyawan atau prestasi yang dicapai dengan adanya usaha kemampuan dan persepsi tugas dalam jangka waktu tertentu. Perkembangan informasi yang tanpa batas dan kemajuan teknologi menyebabkan lingkungan semakin cepat berubah. Sumber daya manusia telah menjadi salah satu pemain penting di dalam fungsi manajemen secara keseluruhan. Seorang pemimpin dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang didukung adanya rasa komitmen terhadap organisasinya, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Penelitian ini bersifat survei dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Total sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 77 orang responden. Data dianalisa dengan uji *Chi Square* dengan  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian dengan analisis bivariat menunjukkan Terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas dengan nilai  $p(0,010) < \alpha 0,05$ , Terdapat Hubungan Pengawasan Internal dengan Kinerja Petugas dengan nilai  $p(0,009) < \alpha 0,05$ , dan Terdapat Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas dengan nilai  $p(0,001) < \alpha 0,05$ , di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengawasan Internal Dan Motivasi, Petugas Kesehatan**

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil upaya karyawan atau prestasi yang dicapai dengan adanya usaha kemampuan dan persepsi tugas dalam jangka waktu tertentu. Upaya ini merupakan studi dari gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang kuat dalam suatu organisasi (Sunadji et al. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2003:193). Oleh sebab itu, organisasi mendorong karyawannya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja.

Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan perusahaan. Keinginan karyawan untuk bekerja dalam suatu organisasi yang didasarkan pada tingkat identifikasi individual dan keselaran tujuan merupakan komitmen organisasi yang merupakan aspek penting bagi auditor internal yang dapat meningkatkan kinerjanya melalui jabatan fungsional auditor (Nopita et al, 2015) Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat (Sanjiwani dan Wisadha, 2016) Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan maka diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Pengukuran

kinerja merupakan hal yang penting dan selayaknya dilakukan oleh setiap perusahaan karena pengukuran kinerja merupakan proses mengukur sejauh mana atau seberapa baik perusahaan tersebut melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuannya, jadi pengukuran tersebut haruslah jelas, dan alat ukur yang digunakan harus dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menerjemahkan tujuan dan strateginya sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dalam jangka panjang. Kemampuan perusahaan untuk memenuhi tingkat kepuasan konsumennya, melakukan inovasi produk dan pengelolaan sumber daya manusia tersebut akan memberikan keunggulan bersaing yang kuat bagi perusahaan yang bersangkutan.

Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass et al. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang di pimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander et al 2002; Yammarino et al 1993).

## METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* yang bertujuan menguji kebenaran suatu hipotesis untuk mencari hubungan variabel yang diteliti yaitu dengan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam satu kali pengambilan data antara variabel independen dan variabel dependen. Metode Kuantitatif berperan untuk menggambarkan besarnya masalah dan menjawab pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan kekuatan angka atau

hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian mulai bulan Desember 2022 sampai Februari 2023.

## HASIL

Berikut ini hasil uji univariat untuk variabel independen variabel dependen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan karakteristik Responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden penelitian di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	33,80
Perempuan	51	66,20
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>
Usia		
25-30 tahun	11	14,30
31-35 tahun	40	51,90
36-40 tahun	19	24,70
>40 tahun	7	9,10
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>
Status		
Menikah	59	76,60
Belum Menikah	11	14,30
Duda/Janda	7	9,10
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>
Pendidikan Terakhir		
SMA	34	44,20
Sarjana	38	49,40
Pasca Sarjana	5	6,50

<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>
Kepemimpinan		
Baik	23	29,90
Kurang Baik	54	70,10
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>
Pengawasan Internal		
Baik	21	33,80
Kurang Baik	56	66,20
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>
Kinerja Petugas		
Patuh	39	50,60
Tidak Patuh	38	49,40
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 77 petugas kesehatan di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 51 orang (66,20%), sisanya yaitu petugas kesehatan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (33,80%).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 77 orang petugas kesehatan menjadi responden, mayoritas berusia 31 sd 35 tahun yaitu sebanyak 40 orang (51,90%), selanjutnya berusia 36 sd 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (24,70%), selanjutnya berusia 25 sd 30 tahun yaitu sebanyak 11 orang

(14,30%) dan sisanya yaitu petugas kesehatan yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 7 orang ibu (9,10%).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa berdasarkan Status petugas kesehatan diketahui bahwa dari 77 orang yang menjadi responden penelitian, mayoritas memiliki status menikah yaitu sebanyak 58 orang (76,60%), selanjutnya memiliki status belum menikah yaitu sebanyak 11 orang (14,30%) dan sisanya yaitu dengan status duda/janda sebanyak 7 orang (9,10%).

Hasil penelitian berdasarkan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.**

Variabel	Kinerja Petugas						<i>p-value</i>
	Patuh		Tidak Patuh		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
<b>Gaya Kepemimpinan</b>							
Baik	33	84,60	21	55,30	54	29,90	0,010
Kurang baik	6	15,40	17	44,70	23	70,10	
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja petugas di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang, diketahui dari 54 responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan baik sebanyak 33 (84,60%) dengan kategori kinerja petugas patuh, dan sebanyak 21 (55,30%) dengan kategori kinerja petugas tidak patuh. Diketahui juga dari 23 responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang

kurang baik sebanyak 6 (15,40%) dengan kategori kinerja petugas patuh, dan sebanyak 17 (44,70%) dengan kategori kinerja petugas tidak patuh.

Hasil penelitian berdasarkan Pengawasan Internal dengan Kinerja Petugas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3 Hubungan Pengawasan Internal dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.**

Variabel	Kinerja Petugas						<i>p-value</i>
	Patuh		Tidak Patuh		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
<b>Pengawasan Internal</b>							
Baik	34	87,20	22	57,90	56	72,70	0,009
Kurang baik	5	12,80	16	42,10	21	27,30	
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan hasil penelitian pengawasan internal dengan kinerja petugas, diketahui dari 56 responden yang menyatakan

bahwa pengawasan internal baik sebanyak 34 (87,20%) dengan kategori kinerja petugas patuh, dan sebanyak 5 (12,80%) dengan

kategori petugas kinerja tidak patuh. Diketahui juga dari 21 responden yang menyatakan bahwa pengawasan internal yang kurang baik sebanyak 5 (12,80%) dengan kategori kinerja petugas patuh, dan sebanyak 16 (42,10%)

dengan kategori kinerja petugas tidak patuh.

Hasil penelitian berdasarkan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Talun Kenas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.**

Variabel	Kinerja Petugas						<i>p-value</i>
	Patuh		Tidak Patuh		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
<b>Motivasi Kerja</b>							
Ada Motivasi	33	84,60	18	47,40	51	66,20	0,001
Tidak Ada Motivasi	6	15,40	20	52,60	26	33,80	
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dengan kinerja petugas, diketahui dari 51 responden yang menyatakan bahwa ada motivasi sebanyak 33 (84,60%) dengan kategori kinerja petugas patuh, dan sebanyak 18 (47,40%) dengan kategori petugas kinerja tidak patuh. Diketahui juga dari 26 responden yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak ada sebanyak 6 (15,40%) dengan kategori

kinerja petugas patuh, dan sebanyak 20 (52,60%) dengan kategori kinerja petugas tidak patuh.

Berdasarkan analisis bivariat diketahui seluruh variabel mempunyai nilai  $p < 0,025$ , sehingga variabel layak diikutsertakan dalam uji multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Logistik**

---

**Variables in the Equation**

---

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95,0% C.I. for EXP (B)	
								Lower	Upper
Step	Gaya	20.247	2.410	.000	1	.999	.000	.000	5.566
1 <sup>a</sup>	Kepemimpinan								
	Pengawasan Internal	.431	1.236	.122	1	.727	1.538	.137	12.831
	Motivasi Kerja	22.240	2.410	.000	1	.999	6.265	.000	17.334
	Constant	2.517	1.092	5.309	1	.021	12.393		

a. Variable (s) entered on step 1: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Internal, Motivasi Kerja

---

Berdasarkan hasil analisis multivariat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Internal, Motivasi Kerja di Puskesmas Talun Kenas , Kabupaten Deli Serdang dilihat berdasarkan nilai  $p\text{-value}$   $0,001 < 0,05$  dan berdasarkan nilai  $Exp(B)$  pada hasil uji Multivariat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai terbesar yaitu 6.265 sehingga dapat diasumsikan bahwa Motivasi Kerja berpeluang 6.265 kali menyebabkan pengaruh Kinerja Petugas di Puskesmas Talun Kenas , Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja dengan nilai sig sebesar  $0,010 < 0,05$ , artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), yaitu pada prinsip komitmen. Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa karyawan cenderung memiliki tujuan apabila mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian pekerja merasa mereka adalah bagian dari puskesmas sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengawasan Internal berhubungan dengan kinerja dengan nilai sig sebesar  $0,009 < 0,05$ , artinya semakin baik pengawasan internal maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian jika puskesmas memiliki aktivitas pengawasn yang baik maka akan mendorong pegawai untuk menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, ketika puskesmas mampu membuat penilaian risiko, mampu melakukan pemantauan dan pengawasan secara rutin serta mampu memberikan

informasi dan berkomunikasi dengan baik, maka pegawai akan menjadi disiplin dan menyadari otoritas serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan menjadi efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Internal dan Motivasi Kerja berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Talun Kenas F, namun yang paling dominan adalah Motivasi Kerja.
2. Motivasi Kerja yang merupakan variabel yang paling dominan berpeluang 6.265 kali menyebabkan rendahnya Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Talun Kenas ,, namun yang paling dominan adalah Motivasi Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1993. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. 1-18
- Amirullah dan Hanafi, Rindyah.2002. Pengantar Manajemen Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Andayani, L. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karaywan Spbu Diwilayah Kabupaten Karang Anyar Jawa Tengah. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Angelina, dkk. (2017). Analisis Efektivitas Sistem Pegendalian internal. *Jurnal Riset Akuntansi*
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership:

- Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, (Winter). Hal .19-31 Cahyono,
- D dan Ghozali,I. (2002). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi (Studi Empiris di KAP). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5 (3) September. Hal. 341-362
- Firmansyah, Angga Harman, Nugroho Mardi Wibowo dan Hidayat. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan di PT. Bank Sinarmas Tbk. Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol.1, No.2*. Hal.125-137
- Hakim, W. d. (2008). Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13*.
- Hani, H. t. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hendri., A. I. (2008). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal 1 (1)*. Hal 7-14.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Ketiga*. Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Marganingsih, Arywarti dan Dwi Martani. 2010. *Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 7 - No. 1*, Hal.79-108
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008*.Sekretaris Negara, Jakarta
- Rizkawati, Hasan Basri dan Muhammad Arfan. 2014. Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Intern Pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister akuntansi Vol.3 No.4 November*. Hal. 94-103
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks
- Safitri, Devi. 2015. Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi Terhadap kinerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam dan Medan). *Jurnal Akuntansi, Vol. 3, No. 2, April 2015*. Hal .160 – 173
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-jurnal Akuntansi Udayana.14.2 Februari*, Hal. 920-947
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.