Jurnal Kesehatan Masyarakat
E-ISSN: xxxx-xxxx
Volume 1 No. 1, Juni 2026

# Analisis Hubungan Komitmen Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023

**Frengki Christoria[1], Mohammad Basri[2], Ajeng Kurniati[3]**
Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia Timur
frengkichristoria@gmail.com, mohammadbasri@gmail.com, ajenkurniati@gmail.com

## ABSTRAK

Puskesmas sebagai suatu unit fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan pecan serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama, memiliki tujuan clan cita-cita yang sangat besar. Untuk pencapaian tujuan itu dibutuhkan seseorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang handal sehingga dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang ada guna mencapai tujuan yang diinginkan sesuai visi dan misi pembangunan kesehatan (Djafar,2019)..

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan komitmen kerja dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional studi, dengan mengambil sampel tenaga kesehatan sebanyak 40 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square dan dilanjutkan dengan analisis Regresi Logistik.

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan komitmen kerja dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023, disarankan perlunya dipertahankan gaya kepeminpinan kepala puskesmas agar pegawai tetap merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci : Komitmen kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Seorang pemimpin dalam desentralisasi pembangunan dan era globalisasi seperti saat ini, dituntut untuk senantiasa memiliki tingkat kepekaan tinggi yang mampu menciptakan pembaharuan di segala aspek kehidupan suatu organisasi. Di sini pemimpin dituntut bagaimana mampu memberdayakan segala kekuatan organisasi secara benar dan tepat sesuai dengan gelombang perubahan ataupun tantangan masa depan yang mempengaruhi kehidupan suatu organisasi (Monoarva,2019).

Dalam kaitan ini perlu ditekankan bahwa dalam suatu organisasi terdapat sesuatu nilai tambah yang tidak selalu tampak dengan jelas, gaya bekerja, karakteristik tertentu, cara-cara berpikir, tradisi, etos bahkan mitos dan filosofinya, dapat berupa kekuatan yang mungkin lebih ampuh dari keinginan seseorang atau sesuatu sistem tertentu yang sifatnya formalitas untuk mengenali jiwa suatu organisasi. Para pemerhati bagian organisasi mengenali ketentuan formal yang berlaku, mengetahui betul *bentuk dan jenis sarana dan p'asarana yang tersedia. Tegasnya yang* di perlukan adalah pendalaman dan pemahaman kultur organisasi dengan segala miliknya (Djafar, 2019).

Wawasan, keterampilan dan keahlian khusus merupakan suatu hal yang perlu dalam pembinaan tenaga kesehatan. Ketiga hal tersebut dapat terwujud melalui kemampuan seorang

pemimpin dalam mengarahkan tenaga-tenaga yang ada guna pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Walaupun sangat sederhana tapi sangat penting untuk membangkitkan motivasi diantara unit-unit kerja dalam melakukan tugasnya. Oleh semua itu perlu didukung pula suatu gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan organisasi secara efektif dan efisien (Ramlah,2020).

Puskesmas sebagai suatu unit fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan pecan serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama, memiliki tujuan clan cita-cita yang sangat besar. Untuk pencapaian tujuan itu dibutuhkan seseorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang handal sehingga dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang ada guna mencapai tujuan yang diinginkan sesuai visi dan misi pembangunan kesehatan (Djafar,2019).

Pendekatan yang kita gunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan itu ialah gaya kepemimpinannya. Oleh sebab itulah kepemimpinan diarahkan kepada kinerja bawahan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Dimana kepemimpinan tersebut itulah merupakan upaya untuk menetapkan pelaksanaan manajemen bagi peningkatan suatu kinerja sumber daya bawahan, sehingga bersifat suatu keharusan untuk lebih meningkatkan peran aktif dalam setiap aktifitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian sampai evaluasi (Monoarva,2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Budi Yunihasto tentang tipe kepemimpinan dalam manajemen, menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan Kepala Puskesmas yang cenderung dari 4 fungsi manajemen adalah tipe demokratis (39,52%). Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramlah (2020), menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan Rumah Sakit Umum Pattalassang Kabupaten Takalar dalam fungsi manajemen adalah tipe demokratis yaitu sebanyak 54% (Ramlah,2020).

Begitu Juga halnya hasil penelitian tentang faktor-faktor gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas di Kabupaten Barru oleh Herni (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Kabupaten Barru tergolong cukup (18,7%) dan (21,3%) kategori baik (Herni,2021).

Selain faktor gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terdapat pula pengaruh motivasi dari pimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Ramlah mengatakan bahwa pegawai yang diberikan motivasi akan lebih merasa puas akan pekerjaan yang dilakukkannya (Hernita, 2019).

Sehubungan dengan hal tersebut harus disadari bahwa kultur organisasi tidak timbul dan tumbuh dengan sendirinya, melainkan dapat dengan sadar ditanamkan, ditumbuhkan, dipelihara dan dipertahankan melalui suatu strategi perubahan yang kompleks yang ditentukan oleh pihak manajemen. Sehingga timbul pertanyaan gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh kepala Puskesmas di kabupaten Barito Timur.

**Rumusan Masalah**

1. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala Puskesmas dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023 ?
2. Apakah ada hubungan komitmen kerja kepala Puskesmas dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023 ?
3. Faktor apa yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023 ?

**Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan komitmen kerja, dan gaya kepemimpina dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023.

2. Tujuan Khusus
   a. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023
   b. Untuk mengetahui hubungan komitmen kerja kepala puskesmas dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023
   c. Untuk mengetahui factor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur tahun 2023

**Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini merupakan salah satu sumber informasi bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka perencanaan manajemen yang benar dan baik untuk dilaksanakan pada Puskesmas.

a. Bagi Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur merupakan bahan masukan atau informasi yang berharga untuk peningkatan pelaksanaan program Puskesmas.
b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan bacaan bagi penelitian selanjutnya.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian observasional dengan pendekatan cross sectional study untuk mendapatkan gambaran mengenai gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan Motivasi dengan kepuasan kerja di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Kalimantan Tengah tahun 2023.

**Lokasi Penelitian**

Lokasi tempat penelitian adalah Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Kalimantan Tengah dan akan dilaksanakan pada bulan September tahun 2023.

**Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai (staf) yang bekerja di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Kalimantan Tengah tahun 2023.

**2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai (staf) yang bekerja di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Kalimantan Tengah tahun 2023. Metode sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua pegawai (staf) yang bekerja di Puskesmas Bambulung diambil semua sebagai sampel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dan observasi.

**Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara.

**Analisis Data**

**1. Analisa data dengan uji Univariat**

Analisa ini dilakukan pada masing masing variable untuk mengetahui gambaran umum secara distribusi frekuensi.

**2. Analisa data dengan uji Bivariat**

Pengolahan data dilakukan secara elektronik dengan menggunakan SPSS For Windows. Analisis data dilakukan dengan mengisi hipotesis nol (Ho) dengan menggunakan rumus Chi Square ($X^2$) untuk mengetahui Analisa dan interpretasi data tidaknya hubungan variabel independen dan dependen dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Kontigensi 2x2

| Variabel Independen | Variabel Dependen | | Jumlah |
|---|---|---|---|
| | Kategori 1 | Kategori 2 | |
| Kategori 1 | a | b | a + b |
| Kategori 2 | c | d | c + d |
| Jumlah | a + c | b + d | a + b + c + d |

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

X2 : Ukuran mengenai perbedaan yang terdapat antara frekuensi yang diobservasi dan diharapkan

O : Frekuensi yang observasi (observasi)

E : Frekuensi yang diharapkan (expected)

DF : (C-1) (R-1) dimana: C = coloum (kolom)
R = Row (baris)

Penilaian :

a. Dianggap ada hubungan jika $X^2$ hitung lebih besar dari $X^2$ tabel
b. Dianggap tidak ada hubungan jika $X^2$ hitung lebih kecil dari $X^2$ tabel

**3. Analisa Data dengan uji Multivariat (Logistik Regresi)**

Analisa data dengan uji multivariate ( Logistik regresi ) untuk mengetahui variabel bebas yang sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja.

Analisa multivariat dilakukan dengan menggunakan uji regresi logistik dengan rumus :

$$P(X) = \frac{1}{1 + e^{(\beta o + \sum \beta i Xi)}}$$

P(X) = Peluang terjadinya efek

e = Logaritma Natural ( 2,72 )

βo = Nilai Konstanta
∑βiXi = Jumlah Nilai Variabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2023, sejak bulan Oktober sampai Nopember 2023, yang mana proses pengumpulan data dilakukan dengan mengobservasi tenaga kesehatan yang bertugas Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah.

Banyaknya sampel yang berhasil diwawancarai berjumlah 40 sampel yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian akan diuraikan sebagai berikut dalam bentuk tabel:

**1. Analisis univariat**

Analisis univariat terutama diarahkan untuk menilai kelayakan variabel yang telah diukur pada saat penelitian dilakukan dengan melihat distribusi secara umum. Selain itu pula dimaksudkan untuk melihat distribusi beberapa yang dianggap relevan dengan penelitian yang didistribusikan dalam tabel sebagai berikut ini :

**a. Tingkat Pendidikan Tenaga Kesehatan**

**Tabel 1**
**Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Diploma III | 29 | 72,5 |
| S1 | 11 | 27,5 |
| Jumlah | 40 | 100,0 |

*Sumber : Data Primer, 2023*

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan tingkat pendidikannya tamat Diploma III yaitu sebanyak 72,5%, sedangkan yang tingkat pendidikannya tamat S1(sarjana) sebanyak 27,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tenaga kesehatan di Puskesmas Bambulung termasuk kategori cukup karena sebanyak 72,5% sudah tamat diploma keatas, hal ini menunjukkan bahwa pelayana yang akan diberikan akan lebih baik jika tenaga kesehatan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

**b. Jenis Kelamin Tenaga Kesehatan**

**Tabel 2**
**Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Laki-laki | 14 | 35,0 |
| Wanita | 26 | 65,0 |
| Jumlah | 40 | 100,0 |

*Sumber : Data Primer, 2023*

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang terpilih sebagai sample adalah wanita yaitu sebanyak 65,0%, sedangkan laki-laki yaitu sebanyak 35,0%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Bambulung lebih banyak wanita dibandingkan tenaga kesehatan laki-laki.

**c. Gaya Kepemimpinan**

**Tabel 3**
**Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Gaya Kepemimpinan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| baik | 26 | 65,0 |
| Kurang | 14 | 35,0 |
| Jumlah | 40 | 100,0 |

*Sumber : Data Primer, 2023*

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas termasuk kategori baik yaitu sebanyak 65,0%, sedangkan yang mengatakan kurang baik yaitu sebanyak 35,0%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas banyak disukai oleh pegawai yang bekerja di Puskesmas Bambulung, terbukti dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 65% pegawai mengatakan bahwa kepemimpinan kepala puskesmas baik.

**d. Komitmen Kerja**

**Tabel 4**
**Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Komitmen Kerja di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Komitmen Kerja | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Baik | 27 | 67,5 |
| Kurang baik | 13 | 32,5 |
| Jumlah | 40 | 100,0 |

*Sumber : Data Primer, 2023*

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengatakan bahwa komitmen kerja kepala puskesmas termasuk kategori baik yaitu sebanyak 67,5%, sedangkan yang mengatakan kurang baik yaitu sebanyak 32,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja yang diterapkan oleh kepala puskesmas, banyak disukai oleh pegawai yang bekerja di Puskesmas Bambulung, hal ini berarti bahwa dengan komitmen yang baik maka pegawai akan merasa nyaman untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

**e. Kepuasaan Kerja**

**Tabel 5**
**Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Kepuasan Kerja di**

**Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Kepuasan Kerja | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|
| Cukup | 25 | 62,5 |
| Kurang | 15 | 37,5 |
| Jumlah | 40 | 100,0 |

*Sumber : Data Primer, 2023*

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki kepuasan kerja cukup yaitu sebanyak 62,5%, sedangkan yang memiliki kepuasan kerja kurang yaitu sebanyak 37,5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Bambulung sudah merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini berarti kepuasan kerja akan terwujud bila komitmen dan gaya kepemimpinan kepala puskesmas disukai oleg pegawainya.

**2. Analisis Bivariat**

Pada tahap ini dilakukan tabulasi silang antara variabel independent (gaya kepemimpinan dan komitmen kerja) dengan variabel dependet (kepuasan kerja), dengan hasil sebagai berikut :

**a. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja**

**Tabel 6. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Gaya Kepemimpinan | Kepuasan Kerja | | | | Jumlah | $X^2$ (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Cukup | | Kurang | | | |
| | n | % | N | % | | |
| Baik | 21 | 80,8 | 5 | 19,2 | 26 | 10,5 (0,001) |
| Kurang baik | 4 | 28,6 | 10 | 71,4 | 14 | |
| Jumlah | 25 | 62,5 | 15 | 36,0 | 40 | |

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 26 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cukup yaitu sebanyak 80,8%, sedangkan dari dari 14 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas kurang baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebanyak 71,4%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai $X^2$ hitung (10,5) > $X^2$ tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05, hal ini berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik maka pegawai akan merasa puas untuk melaksanak tugas mereka, sebaliknya bila gaya kepemimpinan kepala puskesmas tidak disukai oleh pegawai maka pegawai akan merasa tidak puas untuk melaksanakan tugas mereka.

**b. Hubungan Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja**

**Tabel 7. Hubungan Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi**

**Kalimantan Tengah Tahun 2023**

| Komitmen Kerja | Kepuasan Kerja | | | | Jumlah | $X^2$ (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Cukup | | Kurang | | | |
| | n | % | N | % | | |
| Baik | 22 | 81,5 | 5 | 18,5 | 27 | 12,7 (0,000) |
| Kurang baik | 3 | 23,1 | 10 | 76,9 | 13 | |
| Jumlah | 25 | 62,5 | 15 | 36,0 | 40 | |

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 27 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa komitmen kerja kepala puskesmas baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cukup yaitu sebanyak 81,5%, sedangkan dari dari 13 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa komitmen kerja kepala puskesmas kurang baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebanyak 76,9%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai $X^2$ hitung (12,7) > $X^2$ tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05, hal ini berarti ada hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen kerja yang diterapkan oleh kepala puskesmas maka pegawai akan semakin puas untuk melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya semakin kurang baik komitmen kerja yang diterapkan oleh kepala puskesmas maka semakin kurang puas pula pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

**c. Analisis Multivariat**

Analisis multivariate dilakukan untuk mengatahui variable yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti yang terlihat pada table 8 berikut ini:

Tabel 8. Analisis Regresi Logistik Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2023

| Variable | B | Df | Sig. | Exp (B) |
|---|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan | 0,76 | 1 | 0,026 | 2,14 |
| Komitmen kerja | 2,061 | 1 | 0,012 | 7,85 |

Sumber : Data Primer

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 2 variabel (gaya kepemimpinan dan komitmen kerja) yang dianalisis secara bivariat bermakna, setelah dianalisis secara multivariate diperoleh kedua variable tersebut (gaya kepemimpinan dan komitmen kerja) berhubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai p < 0,05. Hasil analisis tersebut diperoleh bahwa variable yang paling besar hubungannya terhadap kepuasan kerja adalah komitmen kerja dengan nilai Exp(B) = 7,85, kemudian gaya kepemimpinan dengan nilai Exp(B)=2,14.

**Pembahasan**

**1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan, tidak lain adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, pada saat pemimpin itu mencoba untuk mempengaruhi orang lain sepanjang diamati oleh orang lain. Dengan kata lain, apabila seorang pemimpin persepsinya terhadap perilaku kepemimpinannya baik clan bermanfaat, tidak berarti baik dan berfaedah pola menurut persepsi orang lain (Wahjosumidjo, 2000).

Hasil penelitian diperoleh bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengatakan bahwa

gaya kepemimpinan kepala puskesmas termasuk kategori baik yaitu sebanyak 65,0%, dan yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas kurang baik sebanyak 35,0%. Bila dikaitkan dengan kepuasan kerja diperoleh bahwa dari 26 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cukup yaitu sebanyak 80,8%, sedangkan dari dari 14 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas kurang baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebanyak 71,4%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X2 hitung (10,5) > X2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05, hal ini berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlah tahun 2003 yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas.

Gaya kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang disiapkan orang-orang tersebut. Salah satu unsur situasi kepemimpinan yang paling penting adalah gaya kepemimpinan yang dibentuk dalam periode tertentu melalui pengalaman, pendidikan clan pelatihan, selain itu gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat yang bersangkutan mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Usaha menyelesaikan persepsi diantara orang yang akan dipengaruhi menjadi amat penting.

Gaya kepemimpinan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan ini mengusahakan agar dapat terwujud kerjasama para pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan mengizinkan mereka berperan dalam pengambilan keputusan. la memberikan perintah setelah mengadakan konsultasi dulu dengan anggota kelompoknya. La mengetahui bahwa kebijaksanaan hanya dapat dilakukan setelah dibicarakan dan diterima oleh kelompok masyarakat. la tidak akan meminta anggotanya mengerjakan suatu tanpa terlebih dahulu memberitahukan rencana yang akan mereka lakukan, masing-masing ikut serta bertanggung jawab sebagai anggota daripada kelompok. Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah : 1). Dalam proses penggerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk sosial yang termulia di dunia. 2). Selalu mensikronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. 3). la senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik-kritik dari bawahannya. 4). Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan. 5). Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk membuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahannya tidak lagi berbuat kesalahan yang sama. 6).Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya. 7). Berusaha mengembangkan kapasitas clan pribadinya sebagai pemimpin.

Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (Liberal) yaitu kebebasan tanpa pengendalian. la tidak pernah memimpin/mengendalikan bawahan sepenuhnya. la sendiri tidak pernah ikut serta dengan bawahannya seolah-olah tanpa ikatan antara pemimpin dan bawahannya. Bawahannya bekerja sendiri didasarkan atas kepentingan, kehendak dan hasrat mereka sendiri. Mereka diberi suatu tujuan ban pada umumnya terletak pada usaha pencapaian oleh mereka sendiri, dengan menggunakan kecakapan mereka. Dengan kata lain, seorang yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif.

**2. Komitmen Kerja**

Komitmen kerja lebih berkaitan dengan manajemen dan administrasi disebabkan ketiganya sebagai suatu proses dan sebagai ketertarikan inilah kadangkala seseorang sulit membedakan antara administrasi, manajemen dan kepemimpinan.Secara Mask manajemen adalah ilmu atau seni tentang bagaimana menggunakan sumberdaya secara efisien, efektif dan rasional untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan administrasi adalah ilmu atau seni yang mempelajari kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian diperoleh bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengatakan bahwa komitmen kerja kepala puskesmas termasuk kategori baik yaitu sebanyak 67,5%, sedangkan yang mengatakan kurang baik sebanyak 32,5%. Bila dari 27 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa komitmen kerja kepala puskesmas baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cukup yaitu sebanyak 81,5%, sedangkan dari dari 13 tenaga kesehatan yang mengatakan bahwa komitmen kerja kepala puskesmas kurang baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebanyak 76,9%.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai X2 hitung (12,7) > X2 tabel (3,841) dan nilai p (0,000) < 0,05, hal ini berarti ada hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukur tahun 2004, yang mengatakan bahwa komitmen kerja pimpinnan sangat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan, komitmen kerja lebih dikaitkan dengan manajemen yang digunakan dalam bekerja. Manajemen itu sendiri berfungsi sebagai motor penggerak berkembangnya dinamika administrasi. Keduanya mempunyai titik pandang yang sama tentang pecan manusia sebagai sumber daya utama suatu organisasi (Muninjaya, 1999).

Pendapat lain menyatakan bahwa ilmu manajemen adalah ilmu yang mempelajari bagaimana orang melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya melalui kerja sama dengan orang lain. James F. Stoner memberikan penekanan pada manajemen sebagai suatu proses yang di dalamnya mengandung berbagai implikasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur.
2. Komitmen kerja berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur.
3. Komitmen kerja merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bambulung Kabupaten Barito Timur.

### Saran

Kesimpulan diatas disarankan :

1. Perlunya dipertahankan gaya kepeminpinan kepala puskesmas agar pegawai tetap merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Gaya kepemimpinan kepala puskesmas hendaknya disesuaikan dengan karakteristik pegawai yang dipimpinnya.
3. selain kepala puskesmas komitmen pegawai harus pula diperbaiki agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. Perlunya memperbaiki komitmen kerja agar pegawai merasa konsisten dengan apa yang akan dilaksanakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditama, Yoga. 2020, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit***,** UI-Press, Jakarta.

Azrul Azwar, 2020, *Pengantar Administrasi Kesehatan***,** Bina Rupa Aksara Jakarta.

Djafar, Lutfi. 2019.*studi Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Halmahera Tengah tahun 2019.* Universitas Hasanuddin.

Effendy, N. 2019, *Perawatan Kesehatan Masyarakat***,** Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.

Hafidhuddin, Didin. 2021, *Manajemen Syariah dalam Praktik***,** Gema Insani, Jakarta.

Hasbiah, 2020, *Studi Tipe Kepemimpinan Dalam Fungsi Manajemen Puskesmas kabupaten Takalar Tahun 2020* Universitas Hasanuddin.

Herni, 2021, *Tipe Kepemimpinan dalam Fungsi Manajemen di Rumah Sakit Islam Faisal Tahun 2021*, Universitas Hasanuddin.

Hernita. 2019, *Tipe Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen di Rumah Sakit Kusta Makassar Tahun 2019*, Universitas Hasanuddin.

Mariana, Susi, 2020, Tipe Kepemimpinan pada Rumah Sakit Umum Kolaka tahun 2020, Universitas Hasanuddin.

Moleng, Lexy. 2019, *Metode Penelitian Kualitatif***,** Penerbit PT. Remaja Rusdakarga, Bandung.

Muninjaya, G.A.A. 2021, *Manajemen Kesehatan***,** Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.

Monoarfa, Syukur, 2019, *Tipe Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Mongondow Tahun 2019*, Universitas Hasanuddin.

Ramlah, 2020, *Tipe Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen di Rumah Sakit Umum Pattalassang Kabupaten Takalar Tahun 2020.* Universitas Hasanuddin.

Siagaan P, Sondang 2019, *Kepemimpinan*, Majalah Kesehatan Masyarakat Rineka Cipta, Jakarta.

Thoha , Miftah 2020, *Kepemimpinan dalam Manajemen***,** Edisi I, Cet. 7, Penerbit Radja Grafindo Persada, Jakarta.

Tjiptono, F dan Anastasia, D, 2021. *Total Quality Management***,** Penerbit Andi. Yogyakarta.

Trihono, 2020, *Pedoman Manajemen Puskesmas***,** Proyek Kesehatan Keluarga dan Gizi, Jakarta.

Wahjosumidjo, 2021. Kepemimpinan dan Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Winardi, 2019. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.