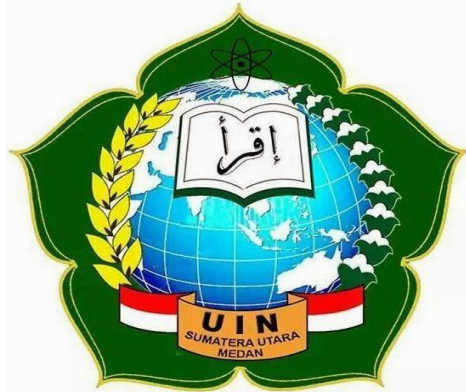


**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM
KABUPATEN ACEH TENGGARA**

SKRIPSI



OLEH:

TIKA KISAMIANI
NIM : 0801173364

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM
KABUPATEN ACEH TENGGARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM)**

**OLEH:
TIKA KISAMIANI
NIM : 0801173364**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM
KABUPATEN ACEH TENGGARA**

TIKA KISAMIANI

NIM.0801173364

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian sebuah visi dan tujuan sesuai dengan tanggung jawab seorang kepala puskesmas yaitu mengkoordinir penyusunan perencanaan tingkat puskesmas berdasarkan data dari program dinas kesehatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas lawe dua kecamatan bukit tusam kabupaten aceh tenggara. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai puskesmas sebanyak 74 orang dengan sampel yang diambil seluruh populasi. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dan data dianalisis menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai ($p=0,001$), transformasional ($p=0,002$), situasional ($p=0,001$) yang artinya seluruh gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan gaya kepemimpinan, transaksional, transformasional dan situasional terhadap kinerja pegawai puskesmas. Diharapkan dapat menjadi acuan bagi masyarakat dan seluruh pegawai puskesmas lawe dua agar lebih memahami pentingnya gaya kepemimpinan sesuai guna meningkatkan kinerja pegawai puskesmas secara maksimal.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Transaksional, Tranformasional, Situasional, Kinerja

***THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE TO THE PERFORMANCE
OF EMPLOYEES OF THE LAWE TWO PRIMARY HEALTH CENTERS,
BUKIT TUSAM DISTRICT, ACEH TENGGARA REGENCY***

TIKA KISAMIANI

NIM.0801173364

ABSTRACT

Leadership is an ability that influences a group to determine a vision based on the goals of the puskesmas in accordance with the responsibility of a head, namely coordinating the preparation of the puskesmas level planning data form the health service program. The purpose of the study was to determine the relationship between leadership style and employee performance at the Lawe Health Center in Bukit Tusam District, Southeast Aceh Regency. The research design used in this study was cross sectional. The population in the study, all employees of the puskesmas were 74 people with the sample taken from the populayion. The instrument used is a questionnaire and data analysis using the Chi Square test. The results showed that the transactional leadership style had a value ($p=0.001$), transformational ($p=0.002$), situational ($p=0.001$), which means that all leadership styles have a relationship with the performance of puskesmas employees. The conclusion in this study is that there is a relationship between leadership style, Transactional, transformational and situational on the performance of puskesmas employees. It is hoped that it can be a reference for the community and all employees of the Lawe Dua Public Health Center to better understand the importance of an appropriate leadership style in order to improve the performance of puskesmas employees to the maximum.

**Keywords : Leadership Style, Transactional, Transformational, Situational,
Performance**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tika kisamiani
NIM : 0801173364
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK)
Tempat/Tgl Lahir : Kisam, 13 Mei 1998
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam
Kabupaten Aceh Tenggara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Starata 1 di program studi ilmu kesehatan masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di program studi ilmu kesehatan masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya saya asli atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program studi ilmu kesehatan masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, 26 Oktober 2021



Tika Kisamiani

NIM: 0801173364

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Tika Kisamiani
Nim : 0801173364

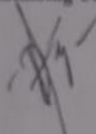
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM
KABUPATEN ACEH TENGGARA

Dinyatakan bahwa skripsi dari mahasiswa ini telah disetujui, diperiksa, dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan, 26 Oktober 2021

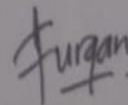
Disetujui,

Pembimbing Umum



Dewi Agustina, S.Kep.Ns, M.Kes
NIP. 197008172010012006

Pembimbing Integrasi Keislaman



Dr. Mhd Furqan, S.Si.M.Comp.Sc
NIP. 198008062006041003

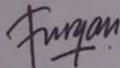
HALAMAN PENGESAHAN
Skripsi dengan Judul :
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM
KABUPATEN ACEH TENGGARA
Yang dipersiapkan dan dipertahankan oleh:

TIKA KISAMIANI
0801173364

Telah diuji dan Dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Pada tanggal 26 Oktober 2021
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

TIM PENGUJI

Ketua Penguji



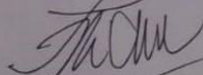
Dr. Mhd. Furqan, S.Si, M. Comp. Sc
NIP. 198008062006041003

Penguji 1



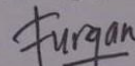
Dewi Agustina, S. Kep. Ns, M. Kes
NIP. 197008172010012006

Penguji 2



Fitriani P. Gurning, SKM, M. Kes
NIP. 1100000110

Penguji Integrasi



Dr. Mhd. Furqan, S.Si, M. Comp. Sc
NIP. 198008062006041003

Medan, 26 Oktober 2021
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara


Dekan,
Prof. Dr. Sya Faruddin, M. Pd
NIP. 196207161990031004

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama Lengkap : Tika Kisamiani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl Lahir : Kisam, 13 Juni 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Lengkap : Desa Kisam Lestari, Kecamatan Lawe Sumur, Kab.
Aceh Tenggara, Prov. Aceh
Nomor Hp : 082294011276

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Mustawar Al kisam, S.Pd.i
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Raina Wati
Pekerjaan : Petani/Pekebun
Alamat Lengkap : Desa Kisam Lestari, Kecamatan Lawe Sumur, Kab. Aceh
Tenggara, Prov. Aceh
Nomor hp : 082294011276

PENDIDIKAN FORMAL

- 2010 : SDN Kisam
- 2013 : SMPN 1 Kutacane
- 2016 : MAN 1 Kutacane

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kasih karunia-Nya yang selalu menyertai, sehingga proposal skripsi yang berjudul *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara*, dapat saya selesaikan. Tidak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada jujungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Penyelesaian tulisan ini terlepas bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, terutama kepada kedua orang tua. Kepada ayahanda saya Mustawar Alkisam dan Ibunda saya Raina Wati tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, rasa sayang, didikan, materi dan doa yang selalu panjatkan setiap waktu kepada Allah untuk penulis.

Skripsi ini disusun oleh penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Kesehatan Masyarakat di Proram Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penulis berharap, dengan adanya skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Syahrin Harahap, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Mhd. Furqan, S.Si, M.Comp. SC selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara serta selaku Dosen Pembimbing Integrasi Keislaman yang telah memberikan arahan, petunjuk bimbingan dan dukungan dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Bapak Dr. Watni Marpaung, MA selaku ,Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Bapak Dr. Salamuddin, MA ,selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ibu Susilawati, S.K.M, M.Kes, selaku Kepala Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Ibu dr. Nofi Susanti, M.Kes. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Ibu Dewi Agustina, S.Kep, Ns, M.Kes, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan petunjuk bimbingan dan dukungan dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.

9. Ibu Fitriani P Gurning, SKM, M.Kes, selaku Penguji Skripsi yang telah memberikan arahan, petunjuk bimbingan dan dukungan dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan dukungan selama saya melaksanakan Studi.
11. Terima kasih penulis ucapkan kepada pihak yang terkait dalam proses penelitian ini yaitu Kepala Puskesmas Lawe Dua yaitu Ibu Nurafni Desky, SKM dan seluruh Pegawai telah memberikan izin serta membantu penulis dalam melakukan penelitian ini di Puskesmas Lawe Dua.
12. Terima kasih penulis ucapkan kepada Adik-Adik saya yaitu Azis Alkisam, Abadan Alkisam, Ansari Alkisam yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan selama mengerjakan Tugas Akhir Skripsi ini.
13. Terima kasih penulis ucapkan kepada teman dekat yaitu Latifah Azmi Nasution dan Halimatussadiyah Harahap yang telah banyak membantu dalam perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Angkatan Tahun 2017 yang telah memberikan dukungan selama saya mengerjakan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena memahami keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan bimbingan dan saran untuk kesempurnaan penulisan ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 26 Oktober 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKAS.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Kepemimpinan	6
2.1.1 Fungsi Kepemimpinan	7
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.2 Kinerja.....	8
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.2.3 Tujuan Penilaian Kerja.....	9
2.3 Kajian Integrasi Keislaman.....	11
2.3.1 Kepemimpinan dalam Islam	11
2.3.2 Kinerja dalam Islam	14
2.4 Kerangka Teori.....	15
2.5 Kerangka Konsep Penelitian	16
2.6 Hipotesa Penelitian.....	17
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Dan Desain Penelitian	17
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi Dan Sampel	17
3.3.1 Populasi	17
3.3.2 Sampel.....	18
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	18
3.4 Variabel Penelitian	18
3.5 Defenisi Operasional.....	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	20

3.6.1 Jenis Data	20
3.6.2 Alat Atau Instrumen Penelitian	20
3.6.3 Prosedur Pengumpulan Data	21
3.7 Analisis Data	21
3.7.1 Analisis Univariat	21
3.7.2 Analisis Bivariat	21
 BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	22
4.1.1 Karakteristik Ressonnden	23
4.1.2 Analisis Univariat	24
4.1.3 Analisis Bivariat	25
4.2 Pembahasan Penelitian	28
4.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua	28
4.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua	30
4.2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasionall dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua	32
 BAB 5 SARAN DAN KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	34
5.2 Saran	34
5.2.1 Puskesmas	34
5.2.2 Institusi	35
5.2.3 Peneliti Selanjutnya	35
 DAFTAR PUSTAKA	 35

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Puskesmas Lawe Dua	3
Tabel 3.1. Defenisi Operasional	19
Tabel 4.1. Distribusi Karakteristik Pegawai Puskesmas Lawe Dua.....	23
Tabel 4.2. Distribusi Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Situasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua	27
Tabel 4.3. Tabulasi Silang Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinera Pegawai Puskesmas	33
Tabel 4.4. Tabulasi Silang Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinera Pegawai Puskesmas	34
Tabel 4.5. Tabulasi Silang Antara Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Kinera Pegawai Puskesmas	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	3
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	19

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Persetujuan Responden.....	38
Lampiran 2. Kuisisioner.....	39
Lampiran 3. Master Tabel Penelitian.....	41
Lampiran 4. <i>Output</i> SPSS.....	45
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat	53
Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian.....	54
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian.....	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

World Health Organization (WHO, 1948), Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatakan bahwa kesehatan adalah hak fundamental setiap orang, oleh karena itu setiap individu, keluarga dan masyarakat berhak mendapatkan perlindungan untuk kesehatannya dan bertanggung jawab mengatur terpenuhinya hak hidup sehat bagi penduduknya. Untuk mewujudkan hak-hak kesehatan masyarakat tersebut di perlukan pimpinan yang mempunyai kompetensi dan profesional pada bidang kesehatan sehingga program-program yang akan dijalankan tersebut dapat menyentuh sasaran sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Adapun upaya pemerintah dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan adalah dengan di keluarkannya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dengan fokus mewujudkan wilayah kerja puskesmas yang sehat dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan yang sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes RI, 2019).

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dengan tugasnya memberikan pelayanan maksimal pada kesehatan Provinsi Sumatera Utara di dalam keberhasilan menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya serta seluruh pegawai diharuskan bersinergitas dan satu pemahaman selama pelaksanaan tugasnya (Dinas Kesehatan Sumut, 2020).

Pembangunan yang ingin di capai oleh Pemerintah Aceh adalah tercapainya wilayah yang maju, mandiri, serta sejahtera lahir dan batin. Ciri-ciri daerah yang maju memiliki derajat kesehatan yang tinggi, sebab memiliki pengaruh sangat besar terhadap kualitas sumber daya manusia (Dinas Kesehatan Aceh, 2018).

Berdasarkan survey awal saya dengan mewawancarai kepala tata usaha (TU) Puskesmas Lawe Dua, masih terdapat masalah yang berkaitan kepemimpinan. Masalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas dan memiliki dampak yang sangat besar dengan kemajuan puskesmas. Berikut adalah tabel mengenai data absensi pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2020 :

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Puskesmas Lawe Dua Dilihat dari Absensi Pada Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Tidak Hadir (orang)	Persentase (%)
Januari	74	21	28%
Februari	74	18	24%
Maret	74	14	19%
April	74	19	26%
Mei	74	13	18%
Juni	74	20	27%
Juli	74	22	30%
Agustus	74	13	18%
September	74	12	16%
Oktober	74	14	19%
November	74	21	28%
Desember	74	26	35%

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai puskesmas sangat tinggi yaitu pada bulan Desember sebanyak 35%, dan yang terendah adalah pada bulan September sebanyak 16% dan pada bulan selanjutnya terus mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena karyawan berpendapat bahwa pemimpin tidak akan marah dan tidak ada peringatan yang akan diterima, hal tersebut menjadi salah satu alasan masyarakat jarang datang ke Puskesmas Lawe Dua karena seringnya pegawai puskesmas tidak ada di puskesmas tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu Apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk Mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kualitas kepemimpinan yang maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas dan dijadikan sebagai dasar untuk mengambil suatu kebijakan yang lebih lanjut.

2. Bagi instansi

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi pertimbangan bagi kader-kader di puskesmas agar dapat memahami bahwa pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai guna meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengaplikasikan teori penelitian yang telah didapatkan sehingga dapat di jadikan sebagai acuan pada kehidupan sehari-hari.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu yang memfokuskan secara komprehensif mengenai pengarahan, mempengaruhi, dan mengawasi suatu individu untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan (Fahmi, 2017). Kepemimpinan harus mempunyai perhatian tinggi terhadap penyelesaian tugas maupun hubungan manusiawi. Kepemimpinan akan lebih efektif memimpin apalagi ia berlaku sebagai orang yang dapat menolong bawahannya ketika berada dalam kesulitan. Pemimpin yang bijaksana, penuh cinta, dan ketulusan mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, komunikasi dua arah yang akan menghasilkan pemahaman bersama yang lebih baik. Dalam kenyataan perilaku organisasi sangat di pengaruhi oleh para pemimpin di sebuah organisasi.

Robbins dan Judge (2015) menyebutkan kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Sesuai dengan tanggung jawab seorang kepala puskesmas yaitu mengkoordinir penyusunan perencanaan tingkat puskesmas berdasarkan data program dinas kesehatan dan juga mempunyai tugas pokok dan fungsi memimpin, mengawasi dan mengkoordinir.

2.1.1 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut (Ansory & Indasari, 2018) :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja secara efektif dan bersemangat
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi dan pengendali rencana
6. Memprakarsai, penggiat dan pengendali rencana
7. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan pada bawahan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017) bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”.

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat (Munandar, 2001) yaitu:

1. Transaksional

Menekankan transaksi antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin menyediakan sumber dan reward untuk mendapatkan motivasi, produktivitas dan penyelesaian tugas yang efektif dari pengikutnya.

2. Transformational

Interaksi antara pemimpin dengan anggotanya, manajer dan bawahannya di lihat dari pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku terhadap bawahannya untuk menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi.

3. Situasional

Teori ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pemimpin mengenai kaitan antara gaya kepemimpinan yang efektif pada tingkat kedewasaan bawahannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pegawai baik individu maupun kelompok dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi yaitu dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018). Sedangkan Menurut Wibowo (2016) kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Edison et al, 2017). Bisa juga di artikan kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan di satu periode tertentu (Kasmir,2017).

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kepemimpinan merupakan tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi dan member semangat kerja kepada bawahannya. Robbins (1996), mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan.

Pemimpin tentunya mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas dengan baik, yang sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kerja

Adapun tujuan penilaian kerja (Kasmir, 2017), antara lain:

1. Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja, maka akan diketahui kelemahan setiap pegawai dengan sistem tertentu. Sehingga untuk pegawai yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik akan dilakukan pembinaan dan pengarahan.

2. Kesempatan Kerja Adil

Adanya penilaian kinerja seluruh pegawai maka kesempatan untuk berprestasi sebaik mungkin agar dapat di peroleh dan tidak adanya perbedaan antara sesama rekan pegawai dengan yang lain di dalam satu organisasi tersebut.

3. Komunikasi Efektif Antara Pimpinan dan Pegawai

Setiap pegawai memiliki cara tersendiri berkomunikasi dengan pimpinan dan komunikasi yang efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi dibutuhkan.

4. Budaya Kerja

Dalam penilaian kinerja maka akan tercipta budaya kerja yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak bias bekerja seenaknya akan tetapi harus meningkatkan kinerjanya.

5. Menerapkan Sanksi

Dalam memberi berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan sanksi atas kinerja pegawai yang menurun. Sanksi biasanya dalam bentuk teguran agar tidak terulang lagi dalam melakukan kesalahan dalam bekerja dan sanggup meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

2.3 Kajian Integrasi Keislaman

2.3.1 Kepemimpinan di dalam Islam

Kepemimpinan dalam islam adalah sunnatullah yang telah di contohkan oleh nabi Muhammad SAW dan telah dijelaskan dalam al-Quran dan Hadist, dengan istilah yang disebutkan dalam Al-Quran antara lain: Amir Khalifah, Imamah, Ra'in dan yang lainnya. Hal ini berarti Al-Quran telah memberi pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinan tidak terlepas dari pada hukum syari'at islam.

Manusia di utus kemuka bumi untuk menjadikan khalifah (pemimpin). Dalam konsep islam, semua orang adalah pemimpin paling tidak dalam lingkungan sendiri yaitu pemimpin bagi dirinya sendiri. Jadi jika konsep disadari, menjadi pemimpin tidaklah sesuatu yang istimewa, jabatan ini selalu adalah sepanjang hayat manusia.

Apakah setiap pemimpin perlu memahami kebutuhan-kebutuhan bawahan dengan meningkatkan motivasi kerja? Perlu, karena meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan bawahan sesuai dengan kontribusinya. Karena motivasi juga merupakan keberadaan pimpinan yang dapat memimpin karyawan dengan baik. Kepemimpinan yang baik adalah bagaimana cara memperlakukan orang lain dan bagaimana kemampuan memahami orang dan pimpinannya.

Syarat dari kepemimpinan di dalam islami adalah memiliki akidah yang benar, memiliki ilmu pengetahuan, wawasan luas, memiliki akhlak yang mulia serta mampu dalam kecakapan majerial. Berikut firman Allah SWT dalam surat Q.S Al-Anbiya (21:73)

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا
عَابِدِينَ

ص

Artinya: “kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”.

Nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar manusia tidak meminta di jadikan pemimpin, karena tanggung jawab seorang pemimpin di dunia dan akhirat sangatlah berat. Seorang budak yaitu pemimpin bagi harta tuannya dan dia bertanggung jawab atasnya, maka dari setiap kalian merupakan pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinannya tersebut (HR Abu Dawud).

Seorang iman adalah pemimpin yang di mintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin di tengah keluarganya dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang pelayan atau pegawai dalam mengurus majikannya dan ia dimintai prinsip di antaranya.

Adanya kepemimpinan dalam islam di dunia merupakan suatu keharusan mutlak. Gaya kepemimpinan dalam islam selalu berpegang teguh terhadap aturan syariah yang berlandaskan Al-Quran dan Hadist.

Rasulullah SAW dan memegang teguh prinsip-prinsip diantaranya:

1. Prinsip Keadilan

Pemimpin sangat memegang teguh keadilan karena dengan pemimpin yang adil dengan membedakan antara yang salah dan benar serta dapat memutuskan sesuai dengan porsinya.

2. Kejujuran

Pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang dalam segala aktifitasnya tidak menggunakan kekuatan.

3. Setia

Pemimpin dan orang yang di pimpin terikat pada Allah, tujuan pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.

4. Berpegang

Pada syariat dan akhlak islam, pemimpin terkait dengan peraturan islam. Boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.

5. Pengemban Amanah

Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai tanggung jawab besar. Quran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.

Kepemimpinan merupakan sebuah modal yang harus dimiliki oleh para pemimpin yang hendak menjadi pemimpin. Biasanya, masing-masing pemimpin memiliki model mereka sendiri dalam memimpin sebuah organisasi baik formal maupun non formal atau organisasi yang sangat besar. Namun yang paling berhasil dan paling fenomenal seorang pemimpin yang pernah ada di dunia ini adalah Rasulullah SAW, beliau berhasil karena mampu mengkombinasikan kelima model kepemimpinan di atas sehingga model kepemimpinan yang di atur oleh beliau menjadi sempurna.

2.3.2 Kinerja dalam Islam

Kinerja dalam Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang di anut serta di landasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

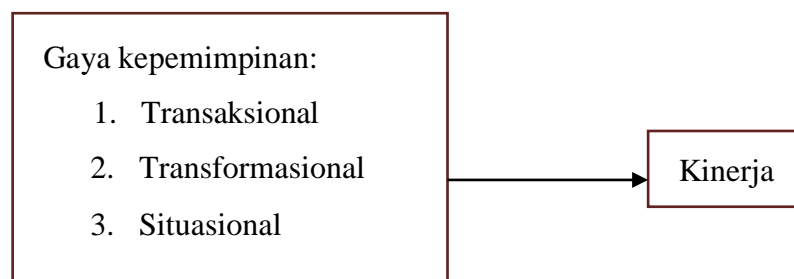
Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

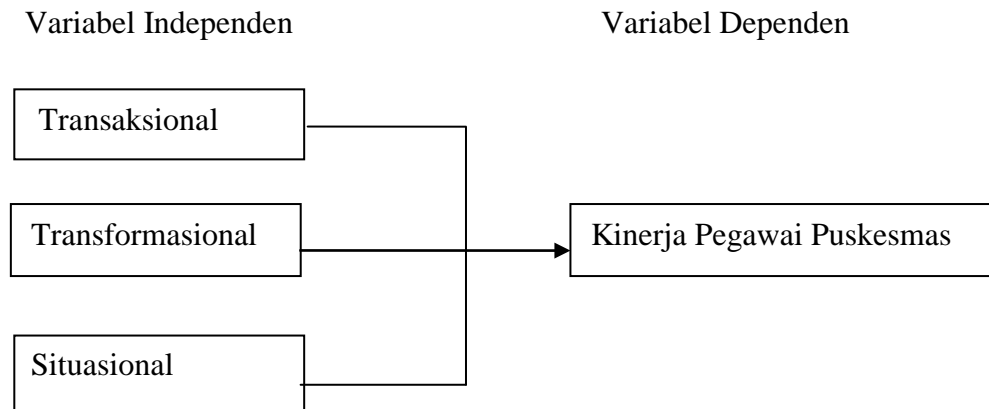
Penjelasan dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Gaya Kepemimpinan (Sumber : Munandar, 2001)

2.5 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep penelitian (dalam penelitian Usman, 2018)

2.6 Hipotesa penelitian

Ha: Ada Hubungan gaya kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara

Ha: Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

Ha: Ada hubungan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian analitik observasional. Analitik observasional karena mencari hubungan antar variabel (Arikunto,2010). Penelitian ini mengamati hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas lawe dua. Penelitian ini menggunakan *Desain Cross-Sectional*, dimana data yang menyangkut variabel bebas dan terikat dikumpulkan dalam waktu bersama – sama.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi

Penelitian ini dilakukan Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari – September 2021

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti atau keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di puskesmas lawe dua sebanyak 74 orang pegawai puskesmas.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian yang diteliti dan di anggap mampu mewakili seluruh populasi. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Lawe Dua.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling total* yaitu pengambilan sampel berdasarkan keseluruhan populasi yaitu sebanyak 74 Pegawai Puskesmas.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel ialah suatu gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. (Sugiyono, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2005). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan situasional.
2. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2005). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai puskesmas.

3.5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional dapat diartikan sebagai suatu batasan yang diinginkan untuk membatasi ruang lingkup variabel-variabel yang diamati (Notoatmodjo,2003).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

No	Variabel Bebas (x)	Jumlah Pertanyaan	Alat ukur	Hasil ukur	Value	Skala ukur
1.	Transaksional	Kuesioner 4	Menghitung skor jawaban sesuai dengan ketentuan dalam tabel skor Ya : 1 Tidak : 0 (Skor max = 4) (Skor min = 0)	(3-4) (0-2)	Baik (2) Tidak Baik (1)	Ordinal
2.	Transformasional	Kuesioner 4	Menghitung skor jawaban sesuai dengan ketentuan dalam table skor Ya : 1 Tidak : 0 (Skor max = 4) (Skor min = 0)	(3-4) (0-2)	Baik (2) Tidak Baik (1)	Ordinal
3.	Situasional	Kuesioner 5	Menghitung skor jawaban sesuai dengan ketentuan dalam tabel skor Ya : 1 Tidak : 0 (Skor max = 5) (Skor min = 0)	(3-5) (0-2)	Baik (2) Tidak Baik (1)	Ordinal
Variabel Terikat (y)						
1.	Kinerja Pegawai	Kuesioner 8	Menghitung skor jawaban	(5-8)	Baik	Ordinal

sesuai dengan ketentuan dalam tabel skor	(0-4)	(2)
Ya : 1		Tidak Baik (1)
Tidak : 0		
(Skor max = 8)		
(Skor min = 0)		

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer dapat diperoleh menggunakan kuesioner.

2. Data sekunder

Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari catatan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian, seperti Profil Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

3.6.2 Alat Atau Instrumen Penelitian

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang sudah tersusun dengan baik, sudah matang, dimana responden tinggal memberikan memilih jawaban yang sesuai.

Kuesioner dalam penelitian ini yang di berikan kepada pegawai puskesmas lawe dua kecamatan bukit tusam kabupaten aceh tenggara. Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup dimana daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya telah disediakan oleh peneliti dengan kategori Ya dan Tidak.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari catatan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian, seperti Profil Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

3.6.3 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari pegawai puskesmas dilakukan di Puskesmas Lawe Dua. Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama untuk mengumpulkan data setiap variabel yang diteliti dari kuesioner yang sudah diisi atau di jawab oleh responden. Tahap kedua dilakukan dengan memeriksa kelengkapan dan kebenaran data.

3.7 Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

3.7.1 Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian yang meliputi variabel independen serta variabel dependen.

3.7.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel bebas (independent variabel) dengan variabel terikat (dependent variabel), dengan menggunakan analisis Chi-square.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Bukit Tusam merupakan daerah tropis dengan luas daerah \pm 40.32 km², yang terdiri dari 60% dataran rendah dan 40% dataran tinggi. Secara administrasi Kecamatan Bukit Tusam terbagi menjadi 23 desa, dengan 1 Puskesmas, 3 Pustu dan 3 Poskesdes. Jarak ibukota Kecamatan ke ibukota Kabupaten \pm 5 Km, dengan batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Perdesaan Wilayah Kecamatan Babel
- Sebelah selatan berbatasan dengan Perdesaan Wilayah Kecamatan Suka makmur
- Sebelah barat berbatasan Dengan Sungai Lawe Alas
- Sebelah timur berbatasan dengan Perkebunan Masyarakat dan pegunungan

Secara Tofografi wilayah Lawe Dua, yang juga merupakan bagian dari kabupaten Aceh Tenggara terdiri dari daerah perbukitan dan pegunungan yang merupakan daerah suaka alam Taman Nasional Gunung Leuser (TNGL) yang dilintasi sungai-sungai yang merata hampir diseluruh desa.

Berdasarkan data yang ada di setiap desa tahun 2020, jumlah penduduk sebanyak 12.249 jiwa. Untuk periode 2019-2020 penduduk kecamatan Bukit Tusam terdiri dari 2273 Rumah Tangga dan 3300 Kepala Keluarga dengan rata-rata jiwa per rumah tangga sebanyak 3-4 orang. Berdasarkan jenis kelamin

penduduk kecamatan Bukit Tusam terbagi menjadi 6.172 laki-laki dan 6.077 perempuan.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai puskesmas lawe dua. Karakteristik pegawai puskesmas terdiri dari : umur, jenis kelamin dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Pegawai Puskesmas Lawe Dua

Karakteristik	N	%
Umur		
20-30	17	23,0
31-40	50	67,6
41-50	7	9,5
Jenis Kelamin		
Perempuan	59	79,7
Laki-laki	15	20,3
Lama Bekerja		
1-5	18	24,3
6 -10	50	67,6
11-15	6	8,1

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa umur pegawai puskesmas lebih banyak (3-40) yaitu 50 responden (67,6%). Pegawai puskesmas lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu 59 responden (79,7%), selanjutnya yang lebih banyak bekerja selama 6-10 yaitu 50 responden (67,6%).

4.1.2 Analisis Univariat

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Situasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas.

Variabel	N	%
Gaya Kepemimpinan Transaksional		
Tidak Baik	27	36,5
Baik	47	63,5
Gaya Kepemimpinan Transformasional		
Tidak Baik	51	68,9
Baik	23	31,1
Gaya Kepemimpinan Situasional		
Tidak Baik	33	44,6
Baik	41	55,4
Kinerja Pegawai		
Tidak Baik	48	64,9
Baik	26	35,1

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa 27 responden (36,5) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori kurang dan sebanyak 47 responden (63,5) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori baik. Distribusi Frekuensi 51 responden (68,9) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori kurang dan sebanyak 23 responden (31,1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori baik.

Distribusi Frekuensi 33 responden (44,6) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dalam kategori kurang dan sebanyak 41 responden (55,4) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori

baik. Distribusi Frekuensi 48 responden (64,9) menyatakan bahwa kinerja pegawai dalam kategori kurang dan sebanyak 26 responden (35,1) yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori baik.

4.1.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.3 Tabulasi Silang Antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas

Gaya Kepemimpinan Transaksional	Kinerja				Total		<i>P-value</i>
	Baik		Tidak Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Tidak Baik	6	16,7%	30	83,3%	36	100	0,001
Baik	20	52,6%	18	47,4%	38	100	

Berdasarkan Tabel 4.3 tabulasi silang antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebanyak 36 responden (100%) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori kurang, 6 responden (16,7%) memiliki kinerja baik dan 30 responden (83,3%) yang memiliki kinerja tidak baik. Selanjutnya sebanyak 38 responden (100%) yang menyatakan gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori baik, sebanyak 20 responden (52,6%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 18 responden (47,4%) memiliki kinerja tidak baik.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan transaksional adalah $p\text{-value} = 0,001$ atau $<$ nilai- $\alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan transaksional memiliki

hubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

Tabel 4.4 Tabulasi Silang Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja						<i>P-value</i>
	Baik		Tidak Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Tidak Baik	12	23,5%	39	76,5%	51	100	0,002
Baik	14	60,9%	9	39,1%	23	100	

Berdasarkan Tabel 4.4 tabulasi silang antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebanyak 51 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam kategori kurang, 12 responden (23,5%) memiliki kinerja baik dan 39 (76,5% responden memiliki kinerja tidak baik. Selanjutnya sebanyak 23 responden (100%) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori baik, sebanyak 14 responden (60,9%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 9 responden (39,1%) memiliki kinerja tidak baik.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan transformasional adalah $p\text{-value} = 0,002$ atau < nilai- $\alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

Tabel 4.5 Tabulasi Silang Antara Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua

Gaya Kepemimpinan Situasional	Kinerja				Total		<i>P-value</i>
	Baik		Tidak Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Tidak Baik	5	15,2%	28	84,8%	33	100	0,001
Baik	21	51,2%	20	48,8%	41	100	

Berdasarkan tabel 4.5 tabulasi silang antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa sebanyak 33 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional dalam kategori kurang, 5 responden (15,2%) memiliki kinerja baik dan 28 responden (84,8%) responden memiliki kinerja tidak baik. Selanjutnya sebanyak 41 responden (100%) yang menyatakan gaya kepemimpinan situasional dalam kategori baik, sebanyak 21 responden (51,2%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 20 responden (48,8%) memiliki kinerja tidak baik.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan transformasional adalah $p\text{-value} = 0,001$ atau $< \text{nilai-}\alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan situasional memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua

Variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai p-value $0,001 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2021.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspita dkk tahun (2019) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan *Patient Safety* di RSUD Labuang Baji Makassar bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan *patient safety*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman, tahun (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur Tahun 2018, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Selanjutnya sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti tahun (2016) tentang gaya kepemimpinan transaksional meningkatkan kinerja perawat pelaksana bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana.

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2008:472) Bass (1990:338).

Selanjutnya Mc Shane dan Von Glinow (2003:429) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai pemimpin yang membantu peran mencapai tujuan mereka sekarang secara lebih efisien seperti menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dinilai dan menjamin bahwa karyawan mempunyai sumber daya yang di perlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kriteria pemimpin menurut Islam adalah, beriman dan beramal shaleh, memiliki niat yang lurus, tidak meminta jabatan, berpegang teguh pada hukum Allah, memutuskan perkara dengan adil, tidak menerima hadiah, tegas dalam memimpin dan bersifat lemah lembut. Firman Allah SWT. Dalam Q.S. An-Nisa ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.?”*

4.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai p-value $0,002 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara Tahun 2021.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamdi dkk tahun (2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai puskesmas mabuun kecamatan murung pudak kabupaten tabalong sangat besar dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fachrul Azmi tahun (2018) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Selanjutnya sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Eri dan Enok tahun (2020), tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis, hal ini menunjukkan bahwa ada hbungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap mutu pelayanan kesehatan. pada

pernyataan kemampuan pimpinan dalam meyakinkan bahwa rintangan dapat diatasi bersama serta mampu membangkitkan semangat kerja perawat sebagai skor tertinggi, sedangkan skor yang paling rendah yaitu pada pernyataan menunjukkan bakat dan kemampuan memimpin dalam menangani masalah, yang berarti semakin kuat kepemimpinan transformasional maka mutu pelayanan kesehatan akan semakin baik.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya, dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional menggunakan kharisma, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, efektivitas dan kepuasan bagi bawahannya (Bass & Avolio, 1990 dalam Sulieman, Hussein dan Batayneh;2011).

Pemimpin yang berhasil haruslah memiliki sifat kepribadian seperti stamina fisik, kecerdasan dan kearifan dalam bertindak, kemauan menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberikan semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola, memutuskan, menentukan atau memiliki fleksibilitas (Veithzal Rival Zainal, dkk, 2013). Artinya pemimpin yang dapat

menjadi teladan yang baik untuk menuju perubahan dalam suatu organisasi atau di puskesmas, sebagaimana Firman Allah SWT. Dalam Q.S. Al-Nahl ayat 16:120.

إِنَّ إِبْرَاهِيمَ كَانَ أُمَّةً قَانِتًا لِلَّهِ حَنِيفًا ۖ وَلَمْ يَكُ مِنَ الْمُشْرِكِينَ

Artinya : *“Sesungguhnya Ibrahim merupakan seorang imam yang dapat di jadikan sebagai seorang teladan yang patuh kepada Allah dan hanif dan dia bukanlah termasuk orang musyrik yang mempersekutukan Allah SWT.”*

4.2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja Pegawai Pegawai Puskesmas Lawe Dua

Variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki nilai p-value $0,001 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan situasional memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara Pada Tahun 2021.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sukri tahun (2017) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religius dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan Kinerja. Hal menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan akan semakin baik juga kinerja karyawan. Apabila seorang pemimpin mampu mengarahkan, motivasi dan menguatkan bawahan maka kinerja pada karyawan akan menjadi lebih baik dan meningkat.

Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Reno,dkk (2019) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Puskesmas Siak

Hulu II. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu.

Selanjutnya sejalan dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh Jumhur Salam dkk tahun (2013) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palapo. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pengambilan keputusan dengan kinerja tenaga kesehatan puskesmas wara selatan, di dalam hal ini kepala puskesmas wara selatan dengan kinerja kehadiran, kerjasama, mutu pekerjaan, sikap dan pengetahuan tentang pekerjaan). Tenaga kesehatan di dalam hal ini dokter, bidan, perawat dan lain-lain.

Langkah awal yang sebaiknya-baiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pembisnis, maupun sebagai pribadi yaitu melakukan penilaian terhadap diri sendiri. Mengapa harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun pekerja, karena Allah SWT telah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “bekerjalah kamu maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya Kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan di dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai puskesmas lawe dua.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai puskesmas lawe dua.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai puskesmas lawe dua.

5.2 Saran

5.2.1 Puskesmas

1. Diharapkan dengan adanya hubungan gaya kepemimpinan transaksional, kepala puskesmas harus dapat memberikan kritik atau saran yang membangun kepada bawahan terhadap hasil kerja yang kurang maksimal dan bersikap adil dalam memperlakukan semua bawahan.
2. Diharapkan dengan adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional, kepala puskesmas lebih mengutamakan kesejahteraan

bawahan dan lebih memberi perhatian kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Diharapkan dengan adanya hubungan gaya kepemimpinan situasional, kepala puskesmas melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan meminta saran dari bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya.

5.2.2 Institusi

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan bagi program S1 yaitu mahasiswa fakultas kesehatan masyarakat khususnya dalam gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas.

5.2.3 Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengaplikasikan teori penelitian yang sudah didapatkan tentang penyusunan penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dan mendapat informasi yang lengkap untuk di kembangkan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Cut Khairunnisa. (2018). *Eksistensi dan Peranan Kepala Dinas Kesehatan dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Provinsi Aceh*. Journal Kesehatan dan Kedokteran Malikussaleh.
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas*. Jakarta.
- Andriani, Usman. (2016) *Peranan Gaya Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*. Journal Administrasi Publik.
- Dinas Kesehatan Aceh. (2018). *Profil Kesehatan Aceh Tahun 2017*. Aceh.
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan No. 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas*. Jakarta.
- Maya A, Ahmad A. (2019). *Hubungan Kepemimpinan Dan Komunikasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta*. Journal Kesehatan Masyarakat.
- Tri Purwanto, (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan memotivasi kerja terhadap kinerja karyawan alfamart cabang kertapati palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Permenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas*. Jakarta.
- Emilia Ika, (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Ida Rosyidah, (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Desa Sungai Lebung Kecamatan Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir*. Universitas Sriwijaya.
- Widya, (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarmasin Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. Journal Vol 2 No 1.
- Muhammad Rio Firdaus, (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Umami, (2015). *Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Usman, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala puskesmas Terhadap Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas peureu; aak barat kabupaten aceh timur tahun 2018*. Universitas Helvetia Medan.

- Puspita dkk, (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Transformasional Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Patient Safety di RSUD Labuang Baji Makassar*. Jurnal Kesmas Universitas Hasannuddin.
- Wijayanti, (2016). *Gaya Kepemimpinan Transaksional Meningkatkan Kinerja Perawat Pelaksana*. Jurnal: Program Studi D3 Keperawatan STIKES PKU Muhammadiyah Banjarsari, Surakarta.
- Hamdi dkk, (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong* Jurnal Departemen Administrasi Publik. Kalimantan Selatan.
- Fachrul, (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Eri dan Enok (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Indonesia
- Reno dkk, (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Puskesmas Siak Hulu II*. Universitas Negeri Padang.
- Sukri, (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja*. Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.ACEH
- Jumhur dkk, (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palapo*. FKM Unhas, UMI Makassar.
- Uswatul, (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. UIN Sultan Syarif Riau Pekanbaru.
- Irfan dkk, (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dengan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone*. UIN Alauddin Makassar.

Lampiran 1**LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini bersedia menjadi Responden peneliti dengan:

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara

Peneliti : Tika Kisamiani

NIM 0801173364

Asal Institusi : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Saya telah mendapat penejelasan dari peneliti tentang tujuan penelitian ini. Saya mengerti bahwa data mengenai penelitian ini akan dirahasiakan. Semua berkas yang mencantumkan identitas responden hanya digunakan untuk penelitian. Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak akan berpengaruh negatif pada diri saya dan berguna untuk pengembangan.

Demikian surat pernyataan ini saya tanda tangani tanpa suatu paksaan. Saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini secara sukarela.

Kutacane,.....2021

Tanda Tangan

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM KABUPATEN ACEH TENGGARA

Identitas Responden

1. Umur :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Terima kasih atas partisipasi anda.

Gaya kepemimpinan

No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan Transaksional	Ya	Tidak
1	Pimpinan memberikan pengarahan terlebih dahulu sebelum bawahan melakukan pekerjaannya		
2	Pimpinan memberikan arahan waktu atau mentargetkan kapan pekerjaan harus selesai		
3	Pimpinan memberikan kritik atau saran yang membangun kepada bawahan terhadap hasil kerja yang kurang maksimal		
4	Pimpinan bersikap adil dalam memperlakukan semua bawahan		
No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional	Ya	Tidak
1	Cara menegur atau memperingatkan pimpinan kepada bawahan sangatlah bijaksana		
2	Pimpinan bersikap ramah kepada bawahan		
3	Pimpinan mengutamakan kesejahteraan bawahan		
4	Pimpinan mengawasi, menilai dan mengoreksi setiap pekerjaannya		
No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan Situasional	Ya	Tidak
1	Pimpinan menanamkan sikap optimis dalam melakukan pekerjaannya		
2	Pimpinan menekankan agar kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan		
3	Pimpinan sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan kerja		
4	Pimpinan meminta saran dari bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya		
5	Pimpinan menuntut agar bawahan bias lebih aktif dan		

	partisipatif		
--	--------------	--	--

Kinerja Pegawai Puskesmas

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya melakukan pekerjaan dengan hati yang senang		
2	Saya datang ke puskesmas secara tepat waktu		
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu		
4	Saya tidak pernah melakukan kesalahan ketika menyelesaikan pekerjaan		
5	Semua pekerjaan dilakukan secara bersama-sama dengan pemimpin		
6	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan		
7	Saya tidak bermalas-malasan saat bekerja		
8	Pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah di kritik oleh pemimpin		

Lampiran 3

MASTER TABEL

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT
TUSAM KABUPATEN ACEH TENGGARA**

No	Umur	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Transaksional				Jlh	Ket	Transformasional				Jlh	Ket	Situasional					Jlh	Ket	Kinerja Pegawai Puskesmas								Jlh	Ket
				1	2	3	4			1	2	3	4			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	6	7	8		
1	1	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	3	1
2	1	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1
3	3	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	0	3	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	0	7	2
4	3	1	3	1	1	0	0	2	1	1	1	0	1	3	2	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	4	1
5	2	1	2	1	0	1	0	2	1	0	0	1	1	2	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	4	1
6	2	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1
7	2	2	1	1	1	1	0	3	2	1	1	0	1	3	2	0	1	0	1	1	3	2	1	1	1	0	1	0	1	0	5	2
8	3	2	1	1	1	1	1	4	2	0	0	1	1	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	4	1
9	2	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	3	2	0	1	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1
10	1	1	1	1	1	0	1	3	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	0	1	4	2	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
11	2	1	2	1	1	1	1	4	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	1	4	1
12	1	2	3	1	1	1	0	3	2	1	1	1	1	4	2	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	4	1
13	2	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2
14	1	1	1	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	2	1	1	0	0	0	1	0	1	1	4	1
15	2	1	2	1	1	1	1	4	2	0	1	1	1	3	2	1	0	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	4	1

16	2	1	2	1	0	0	1	2	1	0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1
17	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1	3	2	0	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2
18	2	2	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	1	2	1	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	4	1	
19	2	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	1	1	3	2	0	1	1	1	1	4	2	1	0	1	1	1	0	1	1	6	2		
20	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	1	0	1	0	4	1		
21	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	3	1		
22	2	1	2	1	1	1	0	3	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1		
23	2	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1		
24	2	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	1	1	1	0	4	1		
25	2	2	2	0	1	1	1	3	2	0	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	4	2	1	0	1	0	0	1	0	1	4	1		
26	2	1	2	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	3	2	1	0	0	1	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	6	2		
27	2	1	2	1	1	1	1	4	2	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	1	4	2	1	0	1	0	1	0	0	0	3	1		
28	1	1	1	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	4	2	1	1	0	0	1	1	1	0	5	2		
29	2	2	2	0	1	1	1	3	2	0	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	5	2	1	0	0	0	1	1	1	0	4	1		
30	1	1	1	1	1	0	0	2	1	0	1	1	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0	4	1		
31	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1	3	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	0	7	2		
32	2	1	2	1	1	0	0	2	1	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	0	3	2	1	0	0	1	0	1	1	0	4	1		
33	2	1	2	1	1	1	1	4	2	0	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1	0	1	0	1	5	2		
34	3	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0	4	1		
35	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	1	0	1	1	0	5	2		
36	2	1	2	1	1	0	0	2	1	1	1	0	1	3	2	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1		
37	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	0	1	1	3	2	0	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	0	1	0	1	6	2		
38	2	1	2	1	0	0	1	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	4	1		
39	2	1	2	1	0	1	0	2	2	0	0	1	1	2	1	1	0	0	1	0	2	1	1	0	0	1	1	1	1	0	5	2		
40	1	2	1	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	0	1	1	0	3	2	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1		

41	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1	3	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2
42	2	1	1	1	1	1	1	4	2	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	4	1	
43	2	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	3	1	
44	2	2	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2	
45	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	0	1	1	0	0	1	1	0	4	1	
46	2	1	2	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	1	0	0	1	0	4	1	
47	2	1	2	1	1	0	0	2	1	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	0	0	4	1	
48	2	1	3	1	1	1	0	3	2	0	1	1	0	2	1	1	1	0	1	1	4	2	1	0	1	1	0	1	1	0	5	2	
49	3	1	3	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	1	0	4	1	
50	1	2	1	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	1	0	2	1	1	0	1	0	1	1	1	0	5	2	
51	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	1	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	1	0	0	1	0	4	1	
52	1	1	1	0	1	1	1	3	2	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	2	1	1	0	1	1	0	1	0	0	4	1	
53	2	2	2	0	1	1	0	2	1	0	1	1	1	3	2	1	1	0	1	1	4	2	1	0	1	1	1	1	1	1	7	2	
54	2	1	2	1	1	0	0	2	1	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	0	1	0	1	0	4	1	
55	1	2	1	1	0	1	0	2	1	1	0	0	1	2	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	0	0	0	1	1	0	4	1	
56	2	1	2	1	1	0	0	2	1	1	0	1	0	2	1	1	1	0	1	1	4	2	1	0	1	0	0	1	1	0	4	1	
57	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	0	1	3	2	1	1	0	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	
58	2	1	2	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	0	0	1	1	0	4	1	
59	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	0	1	0	1	1	0	4	1	
60	3	1	2	1	0	1	0	2	1	0	1	1	1	3	2	1	1	0	1	1	4	2	1	0	1	0	1	1	0	0	4	1	
61	2	1	2	1	1	0	1	3	2	1	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1	4	2	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2	
62	2	1	2	1	1	1	0	3	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	4	2	1	1	0	1	0	0	0	1	4	1	
63	2	1	2	1	1	1	0	3	2	1	1	0	1	3	2	1	1	0	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	0	7	2	
64	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	1	1	3	2	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1	1	1	4	1	
65	2	1	2	1	1	1	1	4	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	4	2	1	1	0	1	1	1	0	0	5	2	

66	3	1	2	0	1	1	1	3	2	1	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	1	1	1	0	0	1	5	2
67	2	2	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	4	1
68	2	1	2	1	1	1	1	4	2	0	1	1	0	2	1	1	0	0	1	0	2	1	1	1	0	1	1	1	0	6	2	
69	2	2	2	1	1	0	0	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	4	2	1	1	1	0	0	0	1	0	4	1
70	1	1	2	1	1	0	1	3	2	0	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	0	1	7	2	
71	1	1	2	1	1	1	1	4	2	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	0	0	1	0	1	0	3	1
72	2	1	2	1	1	0	0	2	1	0	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	0	7	2
73	1	2	1	1	0	1	0	2	2	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	0	0	0	0	1	1	0	3	1
74	1	2	1	1	1	1	1	4	2	1	0	0	1	2	1	1	1	0	1	1	4	2	1	0	1	0	1	1	0	0	4	1

Keterangan :**Umur :**

3 : 41-50

2 : 31-40 Tahun

1 : 20-30 Tahun

Pendidikan :

2 : Perempuan

1 : Laki-Laki

Lama Bekerja :

3 : 11-15

2 : 6-10

1 : 1-5

Transaksional :1 : Ya **Kategori : 2 : Baik**

0 : Tidak

1 : Tidak Baik

Tranformasional1 : Ya **Kategori : 2 : Baik**

0 : Tidak

1 : Tidak Baik

Situasional :

1 : Ya

Kategori : 2 : Baik

0 : Tidak

1 : Tidak Baik

Kinerja

1 : Ya

Kategori : 2 : Baik

0 : Tidak

1 : Tidak Baik

Lampiran 4

Frequency Table

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Lama_Bekerja
N	Valid	74	74	74
	Missing	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	17	23,0	23,0	23,0
	31 -40	50	67,6	67,6	90,5
	41 - 50	7	9,5	9,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	59	79,7	79,7	79,7
	Laki - laki	15	20,3	20,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	18	24,3	24,3	24,3
	6 - 10	50	67,6	67,6	91,9
	11 - 15	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

		Gaya_Kepemimpinan_Transaksional	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Gaya_Kepemimpinan_Situasional	Kinerja_Pegawai
N	Valid	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0

Gaya_Kepemimpinan_Transaksional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	27	36,5	36,5	36,5
	Baik	47	63,5	63,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_Transformasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	51	68,9	68,9	68,9
	Baik	23	31,1	31,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_Situasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	33	44,6	44,6	44,6
	Baik	41	55,4	55,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Baik	48	64,9	64,9	64,9
Valid Baik	26	35,1	35,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gaya_Kepemimpinan_ Transaksional * Kinerja_Pegawai	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
Gaya_Kepemimpinan_ Transformasional * Kinerja_Pegawai	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%
Gaya_Kepemimpinan_ Situasional * Kinerja_Pegawai	74	100,0%	0	0,0%	74	100,0%

Gaya_Kepemimpinan_Transaksional * Kinerja_Pegawai

Crosstab

		Kinerja_Pegawai		Total	
		Tidak Baik	Baik		
Gaya_Kepemimpinan _Transaksional	Count	30	6	36	
	Expected Count	23,4	12,6	36,0	
	Tidak Baik	% within Gaya_Kepemimpinan _Transaksional	83,3%	16,7%	100,0%
	% within Kinerja_Pegawai	62,5%	23,1%	48,6%	
	% of Total	40,5%	8,1%	48,6%	
	Count	18	20	38	
	Expected Count	24,6	13,4	38,0	
	Baik	% within Gaya_Kepemimpinan _Transaksional	47,4%	52,6%	100,0%
	% within Kinerja_Pegawai	37,5%	76,9%	51,4%	
	% of Total	24,3%	27,0%	51,4%	
Total	Count	48	26	74	
	Expected Count	48,0	26,0	74,0	
	% within Gaya_Kepemimpinan _Transaksional	64,9%	35,1%	100,0%	
	% within Kinerja_Pegawai	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	64,9%	35,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,492	1	,001		
Continuity Correction	8,973	1	,003		
Likelihood Ratio	10,931	1	,001		
Fisher's Exact Test				,002	,001
Linear-by-Linear Association	10,350	1	,001		
N of Valid Cases	74				

Gaya_Kepemimpinan_Transformasional * Kinerja_Pegawai

Crosstab

		Kinerja_Pegawai		Total	
		Tidak Baik	Baik		
Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Tidak Baik	Count	39	12	51
		Expected Count	33,1	17,9	51,0
		% within Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	76,5%	23,5%	100,0%
		% within Kinerja_Pegawai	81,2%	46,2%	68,9%
		% of Total	52,7%	16,2%	68,9%
	Baik	Count	9	14	23
		Expected Count	14,9	8,1	23,0
		% within Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	39,1%	60,9%	100,0%

	% within Kinerja_Pegawai	18,8%	53,8%	31,1%
	% of Total	12,2%	18,9%	31,1%
Total	Count	48	26	74
	Expected Count	48,0	26,0	74,0
	% within Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	64,9%	35,1%	100,0%
	% within Kinerja_Pegawai	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	64,9%	35,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,698	1	,002		
Continuity Correction	8,128	1	,004		
Likelihood Ratio	9,506	1	,002		
Fisher's Exact Test				,003	,002
Linear-by-Linear Association	9,567	1	,002		
N of Valid Cases	74				

Gaya_Kepemimpinan_Situasional * Kinerja_Pegawai

Crosstab

		Kinerja_Pegawai		Total	
		Tidak Baik	Baik		
Gaya_Kepemimpinan_Situasional	Count	28	5	33	
	Expected Count	21,4	11,6	33,0	
	Tidak Baik	% within Gaya_Kepemimpinan_Situasional	84,8%	15,2%	100,0%
	% within Kinerja_Pegawai	58,3%	19,2%	44,6%	
	% of Total	37,8%	6,8%	44,6%	
	Count	20	21	41	
	Expected Count	26,6	14,4	41,0	
	Baik	% within Gaya_Kepemimpinan_Situasional	48,8%	51,2%	100,0%
	% within Kinerja_Pegawai	41,7%	80,8%	55,4%	
	% of Total	27,0%	28,4%	55,4%	
Total	Count	48	26	74	
	Expected Count	48,0	26,0	74,0	
	% within Gaya_Kepemimpinan_Situasional	64,9%	35,1%	100,0%	
	% within Kinerja_Pegawai	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	64,9%	35,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,437	1	,001		
Continuity Correction	8,914	1	,003		
Likelihood Ratio	11,060	1	,001		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	10,296	1	,001		
N of Valid Cases	74				

Lampiran 5



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B.1922/Un.11/KM.I/PP.00.9/07/2021

29 Juli 2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Untuk penelitian skripsi

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Tika Kisamiani
 NIM : 0801173364
 Tempat/Tanggal Lahir : Kisam, 13 Mei 1998
 Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
 Semester : IX (Sembilan)
 Alamat : DESA KISAM LESTARI

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lawe dua kecamatan bukit tusam kabupaten Aceh tenggara

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 29 Juli 2021

a.n. DEKAN

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Digitally Signed



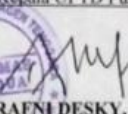
Dr. Mhd. Furqan, S.Si., M.Comp.Sc.

NIP. 198008062006041003

Tembusan:

• Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan

Lampiran 6

	PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGGARA UPTD PUSKESMAS LAWE DUA KECAMATAN BUKIT TUSAM <small>JLN. BANDARA ALAS UESEER-TENEMBAK BINTANG KODE POS 24671</small> <small>puskesmaslawedua19@gmail.com</small>	
No. : 445/502/S.R/PKM-LD/2021 Lamp : Perihal : REKOMENDASI	Kepada YTH : BAPAK/IBU a.n. DEKAN WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK DAN KELEMBAGAAN Di_	
<u>Tempat</u>		
Sehubungan dengan adanya surat permohonan dari Universitas Islam Sumatera Utara, atas nama Mahasiswa/i :		
Nama : TIKA KISAMIANI NIM : 0801173364 Tempat/Tanggal Lahir : Kisam, 13-05-1998 Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat Semester : VIII (Delapan) Alamat : Desa Kisam Lestari Kecamatan Lawe Sumur Kabupaten Aceh Tenggara		
Maka Kepala UPTD Puskesmas Lawe Dua menyatakan :		
1. Berknaan dengan maksud tersebut diatas, maka dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya pihak kami tidak menaruh keberatan dan menerima Mahasiswa/i Tersebut Untuk melakukan Penelitian/Riset di UPTD Puskesmas Lawe Dua, dengan ketentuan sebagai berikut :		
a. Tidak melanggar peraturan yang ada di UPTD Puskesmas Lawe Dua. b. Tidak mengganggu pelayanan UPTD Puskesmas Lawe Dua. c. Segala biaya yang dikeluarkan akibat Penelitian/Riset dibebankan kepada yang bersangkutan ;		
2. Demikian surat rekomendasi ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.		
Di Keluarkan : Lawe Dua 02 Agustus 2021 Mengetahui, Kepala UPTD Puskesmas Lawe Dua		
 NURAFNI DESKY, SKM Nip. 19780928 200012 2 001		

Lampiran 7

