

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN
PUSKESMAS SALUTAMBUNG**



SILFAYANTI

B0521526

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS SALUTAMBUNG



**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan (S. Kes)**

SILFAYANTI

B0521526

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN
PUSKESMAS SALUTAMBUNG

Disusun dan diajukan:

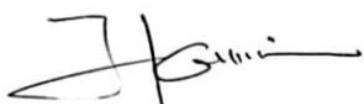
SILFAYANTI

B0521526

Telah disetujui untuk disajikan dihadapan tim penguji sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Gelar S1 Administrasi Kesehatan pada program Studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

Dewan Pembingbing

PEMBINGBING 1



Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M. Kes

PEMBINGBING 2



Sherly Rudianti Batter, SKM., M. Kes

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Administrasi kesehatan



Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M. Kes

NIDN. 0912048903

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS SALUTAMBUNG

Disusun dan disajikan oleh:

SILFAYANTI
B0521526

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan pada program studi S1 Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

Ditetapkan di Majene, Tanggal 22 September 2025

Rizky Maharja, SKM.,M.KK

Dewan Pengaji

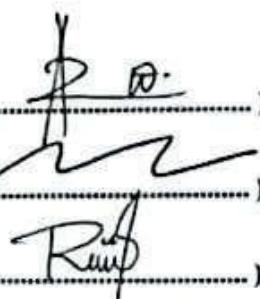
(.....)

Nurgadima Achmad Djaludin, SKM.,M.Kes

(.....)

Rusda Ananda, SKM.,M.Kes

(.....)



Dewan Pembbingbing

Muhammad Hosni Mubarak., SKM. M.Kes

(.....)

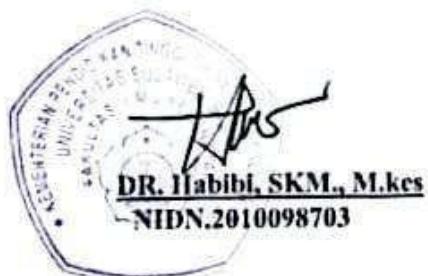
Sherly Rudianti B, SKM., M. Kes

(.....)

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan

Ketua
Program Studi Administrasi Kesehatan



Muhammad Hosni Mubarak., SKM. M.Kes
NIDN. 0912048903

HALAMAN PERNYATAAN ORSINALITAS

Skripsi Penelitian Karya Ilmiah ini adalah hasil saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya katakan dengan benar

Nama : Silfayanti

NIM : B0521526

Tanggal : 22 September 2025

Tanda tangan :



ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Salutambung Silfayanti

Di Puskesmas Salutambung, salah satu tantangan yang dihadapi tenaga kesehatan adalah rendahnya motivasi kerja. Motivasi yang tinggi dianggap sebagai faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Salutambung. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, melibatkan 60 responden yang dipilih menggunakan total sampling sehingga sesuai dengan karakteristik objek penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan motivasi, sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2.526 > 1,671$ HO ditolak dan H1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Salutambung hal tersebut dipengaruhi oleh komunikasi yang baik serta pengarahan tugas yang jelas. Selain itu Penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2.068 > 1,671$ HO ditolak dan H1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Salutambung Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan program motivasi dan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan,Puskesmas.

ABSTRACT

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga
Kesehatan Puskesmas Salutambung
Silfayanti

At the Salutambung Community Health Center, one of the challenges faced by health workers is low work motivation. High motivation is considered a factor in increasing health workers' job satisfaction. This study aims to analyze the influence of leadership and motivation on health workers' job satisfaction at the Salutambung Community Health Center. The method used is quantitative research with a cross-sectional approach, involving 60 respondents selected using total sampling so that it matches the characteristics of the research object. The independent variables in this research are leadership and motivation, while the dependent variable is job satisfaction. Data analysis was carried out using multiple regression analysis to measure the extent to which the influence of the independent variable influences the dependent variable. The results of the research show that the calculated t value is greater than the t table value, namely $2,526 > 1,671$. HO is rejected and H1 is accepted. It can be concluded that there is a significant influence between leadership on job satisfaction of health workers at the Salutambung Community Health Center. This is influenced by good communication and clear task direction. Apart from that, this research also shows that the calculated t value is greater than the t table value, namely $2,068 > 1.671$. HO is rejected and H1 is accepted. It can be concluded that there is a significant influence between motivation and job satisfaction of health workers at the Salutambung Community Health Center. These findings confirm the importance of developing effective motivation and leadership programs to increase job satisfaction and the quality of health services.

Keywords : Leadership, Motivation, Satisfaction, health center

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memberikan kinerja yang tepat dan optimal untuk mencapai tujuan mereka. Sikap dan perilaku SDM setiap hari merupakan gambaran kinerja mereka dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Orang adalah satu-satunya sumber daya yang dapat memindahkan sumber daya lain. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia merupakan elemen penting yang harus dijaga oleh suatu organisasi untuk memenuhi tuntutan yang dihadapinya agar dapat senantiasa memenuhi tantangan yang ada (Mimi, 2021).

Tantangan yang dihadapi tenaga kesehatan menjadi semakin kompleks dan beragam dalam era globalisasi. Salah satu permasalahan utama adalah meningkatnya kebutuhan akan layanan kesehatan yang berkualitas, diiringi oleh pertumbuhan populasi dan perubahan epidemiologi yang cepat. kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, tenaga kesehatan dituntut untuk terus beradaptasi, menguasai teknologi baru, serta menerapkan praktik berbasis bukti dalam pelayanan. Namun, mobilitas tenaga kesehatan juga menjadi isu krusial, di mana banyak profesional memilih untuk bekerja di negara-negara dengan imbalan lebih baik, menyebabkan kekurangan di daerah tertentu. Selain itu, globalisasi sering kali memunculkan standar kesehatan yang tinggi, tetapi tanpa dukungan yang memadai dari sistem kesehatan lokal, hal ini menciptakan beban tambahan bagi tenaga kesehatan. Cara mengatasi tantangan ini, penting bagi lembaga kesehatan untuk memperkuat sistem insentif, meningkatkan kondisi kerja, serta memberikan pelatihan berkelanjutan agar tenaga kesehatan dapat berkontribusi secara optimal dalam memberikan pelayanan yang berkualitas di tengah dinamika global yang terus berubah (Hasibuan et al., 2024).

Di indonesia, puskesmas merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang penting bagi masyarakat. Namun, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di puskesmas, seperti motivasi kerja yang rendah, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pengakuan atas kinerja mereka. Sistem pelayanan kesehatan saat ini sangat tergantung pada kinerja pegawai di tingkat Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas), yang merupakan unit dasar penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat. Puskesmas adalah tempat utama di mana warga mendapatkan pelayanan kesehatan dasar, termasuk pemeriksaan kesehatan, pengobatan, dan penyuluhan. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh Puskesmas sangat penting untuk memastikan penyediaan layanan kesehatan yang efektif dan berkualitas (Umpung et al., 2020).

Puskesmas Salutambung merupakan salah satu sarana kesehatan di kecamatan Ulumanda dan merupakan puskesmas termuda di kabupaten Majene Sulawesi Barat. Puskesmas Salutambung merupakan puskesmas pedesaan mempunyai wilayah kerja di sebagian Kecamatan Ulumanda yang membawahi 3 desa yang terdiri dari 22 Dusun dengan 13 Posyandu.

Keberhasilan Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan yang bekerja di dalamnya. Kepuasan kerja tenaga kesehatan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelaksana operasional pelayanan kesehatan yang dipimpin oleh seorang kepala puskesmas dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dan secara operasional dikordinasi oleh camat. Sebagai seorang kepala puskesmas dan sebagai seorang pimpinan tentunya memiliki tugas utama untuk dapat membimbing dan mengarahkan rekan-rekannya. Perkembangan dan pertumbuhan organisasi tidak terlepas dari seorang pemimpin dalam menjaga kepuasan kerja rekannya.

Penelitian (Mimi, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian serius. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, terutama bagi tenaga kesehatan di puskesmas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja

dan produktivitas tenaga kesehatan, sehingga sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan oleh tenaga kesehatan, sedangkan motivasi dapat meningkatkan semangat dan keinginan untuk bekerja dengan baik.

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan sulit bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional organisasi. Kepuasan kerja adalah pendapat seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialaminya dilingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, sebab seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang menjemuhan dan membosankan, sehingga seseorang tersebut bekerja dengan terpaksa. Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja *performance* yang buruk dibandingkan seseorang yang bekerja dengan semangat yang tinggi (Pardamean, 2024).

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Salutambung

No	tahun	Hasil kerja	Perilaku kerja	Kepuasan kerja	Rata rata
1.	2023	95	98	93	95,33
2.	2024	80	89	80	83

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa penilaian kinerja seluruh pegawai tahun 2024 mengalami penurunan di karenakan beberapa hal diantaranya yaitu kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan di era globalisasi memerlukan pendekatan yang adaptif dan inovatif, mengingat perubahan yang cepat dalam teknologi, budaya, dan pasar. Pemimpin harus memiliki visi global yang jelas, mampu memahami dan menghargai perbedaan budaya, serta memanfaatkan peluang di pasar internasional. Selain itu, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting untuk membangun hubungan yang baik dalam tim yang beragam. Pemimpin juga dituntut untuk mendorong inovasi dan kreativitas, serta mengambil keputusan berbasis data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Di tengah tantangan yang ada, tanggung jawab sosial dan etika menjadi semakin relevan, sehingga pemimpin harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam strategi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif di era globalisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga pada pengembangan tim yang solid dan kolaborasi yang konstruktif (Wahyuni, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai pada Puskesmas salutambung mereka mengatakan bahwa Pendidikan pemimpin di puskesmas sering menjadi kendala utama ketika latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan manajemen kesehatan, sehingga menyebabkan kesenjangan antara teori dan praktik pengelolaan fasilitas kesehatan yang berdampak pada rendahnya inovasi dan pengembangan program kesehatan. Keterampilan pemimpin yang kurang memadai terlihat dari ketidakmampuan mengelola konflik antar tenaga kesehatan serta minimnya keterampilan komunikasi efektif yang mengakibatkan terhambatnya pelayanan kesehatan dan menurunnya semangat kerja tenaga kesehatan. Pengaruh gaya kepemimpinan yang terlalu sederhana ini terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan sangat kompleks dan cenderung negatif. Tenaga kesehatan mungkin merasa senang dengan suasana kerja yang santai dan tidak formal, namun seiring waktu kepuasan kerja menurun karena ketidakjelasan arah, kurangnya struktur, dan inkonsistensi dalam penegakan standar

kinerja. Tenaga kesehatan yang bermotivasi tinggi merasa frustrasi karena terbatasnya pengakuan atas prestasi atau upaya ekstra yang mereka berikan, sementara tenaga kesehatan yang berkinerja rendah tidak mendapatkan bimbingan yang diperlukan untuk berkembang. Kondisi ini sering menyebabkan penurunan motivasi kolektif, meningkatnya konflik interpersonal yang tidak terselesaikan, dan akhirnya berujung pada ketidakpuasan kerja.

Keberanian mengambil keputusan menjadi persoalan krusial ketika pemimpin puskesmas cenderung menunda penyelesaian masalah, bersikap ragu-ragu dalam situasi mendesak. Kemampuan mendengar pemimpin juga menunjukkan kelemahan yang signifikan, ditandai dengan kurangnya forum diskusi reguler, minimnya mekanisme untuk menyampaikan keluhan karyawan, serta ketidakpekaan terhadap masukan dari staf garis depan, sehingga solusi yang diambil sering tidak menjawab permasalahan aktual dan menurunkan rasa memiliki karyawan terhadap institusi. Berbagai permasalahan kepemimpinan ini secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tercermin dari, rendahnya produktivitas, dan buruknya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pimpinan kurang memberikan perhatian positif terhadap pegawainya misalnya mengadakan apel dan datang tepat pada waktunya. tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai tidak bekerja dan tidak hadir, sehingga pegawai hanya datang dan duduk saja tanpa mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, pegawai sering datang terlambat dan bahkan pulang sebelum waktunya disebabkan karena tidak adanya pemeriksaan kehadiran oleh pemimpin secara mendadak ketika masuk maupun ketika keluar dari Puskesmas, hal tersebut membuat pencapaian tujuan organisasi kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas tersebut.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi pegawai Puskesmas Salutambung termasuk dalam golongan rendah. Penyebab dari hal tersebut ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Tenaga kesehatan seringkali mengeluhkan keterlambatan pencairan gaji, sistem insentif yang tidak transparan, dan minimnya tunjangan kesejahteraan yang tidak sebanding dengan risiko pekerjaan yang

dihadapi sehari-hari. beberapa pegawai ASN mengeluh karena upah mereka sering terlambat keluar serta honorer pemegang SK bupati Majene mengaku mendapat insentif masih jauh dibawah Upah Minimum provinsi UMP Sulbar 2025 Rp3,1 Juta Ada Kenaikan Rp189.471 Ketimbang UMP 2024 Hanya Rp2,9 Juta. yaitu Rp 2.338.850, dan untuk honorer hanya Rp350.000 perbulan namun pembayaran upah tersebut sudah sangat bersyukur jika sebulan mencapai Rp100.000 karena kurangnya anggaran dipuskesmas salutambung. Aspek keamanan juga menjadi permasalahan serius di lingkungan puskesmas. Tenaga kesehatan menghadapi risiko tinggi terpapar penyakit menular, kecelakaan kerja, dan terkadang ancaman kekerasan dari pasien atau keluarga pasien yang tidak puas dengan pelayanan. Minimnya fasilitas keamanan, alat pelindung diri yang tidak memadai, dan prosedur keselamatan yang tidak dijalankan dengan baik membuat tenaga kesehatan merasa terancam dan tidak terlindungi dalam menjalankan tugasnya.

Kondisi ini semakin diperparah dengan terbatasnya sumber daya dan fasilitas pendukung yang ada di Puskesmas salutambung seperti lingkungan kerja yang masih kurang nyaman bagi pegawai karena ruangan yang tidak dilengkapi dengan AC, ruang tata usaha yang sempit, fasilitas seperti kursi yang sangat terbatas, serta fasilitas laboratorium yang belum lengkap, yang dapat menghambat tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas mereka secara maksimal. Komunikasi antar pegawai di puskesmas juga sering terhambat akibat struktur organisasi yang kaku dan perbedaan latar belakang pendidikan, menyebabkan kurangnya waktu untuk berkoordinasi. Selain itu Minimnya pengakuan atas prestasi kerja, tidak adanya jenjang karir yang jelas, dan penghargaan yang tidak merata membuat tenaga kesehatan merasa kontribusinya tidak dihargai, hal tersebut mengurangi motivasi tenaga kesehatan untuk mengembangkan potensi diri.

Faktor kepemimpinan dan motivasi berkontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas salutambung. Ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari rendahnya komitmen terhadap organisasi, dan menurunnya kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Tenaga kesehatan yang tidak puas dengan kondisi kerjanya cenderung kurang optimal dalam memberikan pelayanan

kepada pasien, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas program kesehatan di Puskesmas.

Seperti yang dikemukakan oleh Nugroho dan Widodo (2024) mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, dengan kontribusi simultan sebesar 67,2%. Temuan ini memperkuat pentingnya memperhatikan kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas, agar dapat memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kondisi kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa kepeimpinan dan motivasi kerja akan menimbulkan peningkatan hasil kerja karyawan sehingga menjadi penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas”**

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah di uraikan, pernyataan penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas di salutambung.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

2. Tujuan Khusus

- a) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas.
- b) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Puskesmas

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk mengoptimalkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pemberdayaan sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian dapat menjadi referensi dan kerangka acuan bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif tentang dinamika kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

3. Manfaat spesifik Penulis

Melalui penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman penelitian ilmiah, mengembangkan kemampuan analisis mendalam tentang kompleksitas hubungan antarvariabel organisasional, serta memberikan kontribusi pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan tenaga kerja di puskesmas salutambung adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Salutambung.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Salutambung.

B. SARAN

1. Pengembangan Program Kepemimpinan

Manajemen Puskesmas Salutambung perlu merancang dan melaksanakan program pelatihan kepemimpinan yang terstruktur. Pelatihan ini harus mencakup keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan yang efektif, serta strategi untuk mengelola konflik. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan dinamika tim akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Selain itu, pemimpin perlu dilatih untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas kontribusi anggota tim, sehingga tenaga kesehatan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Peningkatan Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja, Puskesmas perlu menerapkan kebijakan yang lebih transparan mengenai insentif dan tunjangan. Hal ini mencakup memastikan bahwa gaji dan tunjangan sesuai dengan beban kerja yang dihadapi tenaga kesehatan. Selain itu, penting untuk mengadakan program penghargaan yang mengakui kinerja baik dari tenaga kesehatan, misalnya melalui penghargaan bulanan atau tahunan. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif.

3. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Puskesmas perlu meningkatkan fasilitas yang ada, seperti ruang kerja yang nyaman, alat pelindung diri yang memadai, dan akses terhadap teknologi informasi yang terkini..

4. Keterlibatan Tenaga Kesehatan dalam Pengambilan Keputusan

Penting bagi manajemen untuk melibatkan tenaga kesehatan dalam proses pengambilan keputusan yang berbasis pada kebijakan dan program pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang merasa terlibat akan lebih memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen dapat mengadakan forum diskusi rutin untuk mendengarkan masukan dan pendapat dari tenaga kesehatan, serta memberi mereka kesempatan untuk menyampaikan ide-ide inovatif.

5. Meningkatkan Komunikasi Internal.

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan tenaga kesehatan harus ditingkatkan. Puskesmas dapat memperkenalkan sistem komunikasi yang lebih baik, seperti rapat rutin atau penggunaan alat komunikasi digital. Dengan komunikasi yang baik, masalah atau tantangan yang dihadapi dapat diatasi bersama-sama, dan tenaga kesehatan akan merasa didengar dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas herlang Kabupaten Bulukumba. *transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 2(5), 303–314.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *ikraith-ekonomika*, 7(2), 112–121.
- Aris Yuda, dkk. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di pusat penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *Journal Of Agribusiness Plantations , Vol.2 No.1*.
- Eka P, D. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada OT. PLN (persero) wilayah sulselrabar. 2(4), 1147–1152.
- Erlina, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tungkal ilir kuala tungkal. 100. https://repository.unbari.ac.id/1820/1/skripsi_renaldi.pdf
- Hasibuan,. (2024). Motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskemas padang bulan Kota Medan. *jurnal ilmiah kesehatan rustida*, 11(1), 37–48.
- Ice Veriana, M. S. (2024). Peran kepuasan kerja dalam memediasi kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kinerja tenaga kesehatan pada klinik umum di kota serang. *jurnal mirai ...*, 9(1), 183–201.
- Krisna, M. F. B. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Sarana Semarang. *at-tawassuth: jurnal ekonomi islam*, viii(i), 1–19.
- Khasanah, M., Alfiyah, E., & MAB), P. (Universitas I. K. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Cv. Rumah Safety Banjarbaru. Diss. Universitas
- Laila, H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas. *jurnal riset manajemen dan bisnis*, 7(1), 1–

- Laksmi. (2023). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (*studi kasus puskesmas rendang karangasem*). *1(2)*, 9–15.
- Mathori. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di UPT pengelolaan kawasan cagar budaya Dinas Kebudayaan (kundha kabudayan) Kota Yogyakarta. *jurnal riset akuntansi dan bisnis indonesia*, *2(4)*, 1263–1285.
- Mimi, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sencano Jaya Kec Batang Peranap. *6*.
- Muharni, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan discarge planning diruangan rawat inap Rs Awal Bros Pekanbaru. *Initium Medica Journal*, *1(3)*, 22-30.
- Nofitasari, T. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja (*studi kasus pada uptd unit puskesmas gombong i*). *eprints.universitasputrabangsa*, *8(857)*, *1–12*.
http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/828/1/tiwi_nofitasari_175503178%28jurnal 2021%29.pdf
- Otavionis. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (*rsud*) arifin achmad provinsi riau. *braz dent j.*, *33(1)*, *1–12*.
- Pardamean, J. (2024). Hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas gunung tinggi. *universitas medan area*.
- Redho. (2023). Analisis pengaruh motivasi dan lama kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Batipuh *I diajukan oleh: redho syawaldi putra 20101155310482 konsentrasi : manajemen sumber daya manusia*. *3(4)*.
- Rifka. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (*RSUD*) kota makassar. *2*, 306–312.

- Roby Hadi Putra, F. R. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pusat kesehatan masyarakat di kota Padang. *menara ilmu*, 02(02), 243–255.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kota Yogyakarta. *jurnal kesehatan masyarakat indonesia*, 15(1), 47.
- Sari, J., & Rokhmi. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja: kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (jimbis)*, 1(1), 39–59.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja,disiplin ker- ja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan *administrasi universitas warmadewa*. *jurnal ekonomi & bisnis*, 3(2), 1–12.
- Toto. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan terhadap kualitas kerja pegawai pada puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. *economics and digital ...*, 5(1), 474–485.
- Umpung et al. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi covid 19. *indonesian journal of public health and community medicine*, 1, 18–27.
- Wahyuni, U. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja paramedis pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. *skripsi uin sultan syarif kasim riau*, 2(3), 700.