

# HUBUNGAN KUALITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS TAMALANREA MAKASSAR

## *The Relationship of Leadership Quality on the Worker Performance at Public Health Center of Tamalanrea Makassar*

**Hardianti M<sup>1</sup>, Sukri Palutturi<sup>1</sup>, Muhammad Yusran<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Universitas Hasanuddin  
(hardianti\_m@gmail.com, sukri\_tanatoa@yahoo.com, yus2010@yahoo.com, 085242981600)

### **ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dengan kinerja petugas 78,6% yang mempunyai kinerja yang baik dan 21,4% yang mempunyai kinerja buruk, antusiasme dengan kinerja petugas 90,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 10,0% yang mempunyai kinerja yang buruk, kehangatan dengan kinerja petugas 70,6% yang mempunyai kinerja yang baik dan 29,4% yang mempunyai kinerja yang buruk 60,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 40,0% yang mempunyai kinerja yang buruk, tegas dan adil dengan kinerja petugas 60,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 40,0% yang mempunyai kinerja yang buruk. Kesimpulan dari penelitian bahwa ada hubungan antara integritas, antusiasme, kehangatan, dan ketenangan terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar, dan tidak ada hubungan antara tegas dan adil terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar.

**Kata Kunci : Kualitas kepemimpinan, Kinerja petugas.**

### **ABSTRACT**

*The performance is a result of work that can be achieved by person or a group of people within an organization in accordance with their authority and responsibilities. associated with the activities of the organization. The purpose of this study was to know the relationship of leadership qualities on the worker performance at Public Health Center of Tamalanrea Makassar. The type of study used is quantitative research with method cross sectional. The results of study showed that the integrity of the worker's performance 78.6 % which has good performance, and 21.4 % who have a poor performance, the enthusiasm of the worker's performance 90.0 % which has good performance and 10.0 % have a poor performance, the warmth of the worker's performance 70.6 % which has good performance and 29, 4 % have a poor performance, quietness with the worker's performance 60.0 % which has good performance, and 40.0 % have a poor performance, emphatic and fair of the worker's performance 60.0 % which has good performance and 40.0 % have a poor performance. The conclusion of this study that there is a relationship between integrity, enthusiasm, warmth, quietness and with the worker's performance at Public Health Center of Tamalanrea Makassar. And There is no relationship between the emphatic and fair with the worker's performance at Public Health Center of Tamalanrea Makassar.*

**Keywords: Leadership quality, worker performance.**

## **PENDAHULUAN**

Menurut data pencapaian indikator kesehatan berdasarkan badan pusat statistik periode 2010-2012 terjadi penurunan signifikan dari tahun ke tahun pada persentase rata-rata lama (bulan) anak 2-4 tahun mendapat ASI yaitu tahun 2010 sebesar 20,00%, kemudian menurun pada tahun 2011 menjadi 19,68% dan menurun lagi pada tahun 2012 sebesar 19,41%. Sementara rata-rata anak 2-4 tahun yang disusui dengan makanan tambahan (bulan) juga terjadi penurunan signifikan dari tahun 2010 sebesar 15,00%, kemudian menurun pada tahun 2011 menjadi 14,98% dan menurun lagi pada tahun 2012 sebesar 14,60%. Hal yang sama juga terjadi pada rata-rata anak 2-4 tahun yang disusui tanpa makanan tambahan (bulan) yaitu tahun 2010 sebesar 5,00%, kemudian menurun pada tahun 2011 menjadi 4,70%, kemudian menurun lagi pada tahun 2012 menjadi 4,81 % (BPS, 2012).

Profil kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Makassar Tahun 2012 terdapat indikator kinerja yang belum memenuhi Standar Pelayanan Minimum (SPM) diantaranya cakupan di bulan september tahun 2012 yaitu kunjungan ibu hamil (K4) yang standarnya 95%, namun pencapaiannya hanya 69,89%, sedangkan cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani yang standarnya 80% namun pencapaiannya hanya 5,72%, cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan memiliki kompetensi kebidanan yang standarnya 90%, namun pencapaiannya hanya 61,23%, cakupan pelayanan nifas yang standarnya 90%, namun pencapaiannya hanya 61,23%, cakupan neonatus dengan komplikasi ditangani yang standarnya 80%, namun pencapaiannya hanya 1,13%, cakupan pelayanan anak balita yang standarnya 90 %, namun pencapaiannya hanya 5,51%.

Selain itu masih adanya petugas yang tidak lengkap memasukkan data di bagian tata usaha seperti data hasil pemeriksaan darah rutin dan urine, dan data Jenis Perawatan Poliklinik Gigi Puskesmas Tamalanrea pada bulan desember tahun 2013, ini membuktikan SDM di Puskesmas Tamalanrea Makassar tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan no.128 tahun 2012 tentang aktif memantau dan melaporkan dampak kesehatan dari penyelenggaraan setiap program pembangunan di wilayah kerjanya, hal ini membuktikan kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar masih rendah.

Bila melihat dari permasalahan-permasalahan di Puskesmas Tamalanrea Makassar, hal tersebut tidak lepas dari masalah kepemimpinan yang ada di Puskesmas Tamalanrea Makassar, sebab kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Masalah-masalah tersebut diatas tidak akan terjadi bila pemimpin di Puskesmas Tamalanrea Makassar bertindak tegas terhadap bawahannya.

Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui hubungan kualitas kepemimpinan dari sisi integritas, antusiasme, kehangatan, ketenangan, tegas dan adil terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar pada bulan Desember tahun 2013-Januari tahun 2014. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi penelitian adalah semua petugas Puskesmas Tamalanrea Makassar berjumlah 31 orang. Sampel penelitian ini adalah semua petugas Puskesmas Tamalanrea Makassar. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampel jenuh*. Analisis data yang digunakan adalah univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square* dengan *Yates's Corection* menggunakan tabel kontigensi 2x2 dan *Fisher Test*. Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel disertai narasi atau penjelasan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Umur responden bervariasi, adapun umur responden terbanyak adalah pada kelompok umur 31-40 tahun dan pada kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 9 responden (30.0%) sedangkan yang terendah pada kelompok umur < 21 Tahun sebanyak 2 responden (6.7%). Responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 25 responden (80,6%), sedangkan yang berjenis kelamin Laki-laki hanya 6 responden (19,4%) dari 31 responden (Tabel 1).

Sebanyak 17 responden atau sebesar 54,8% yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai integritas yang buruk dan sebanyak 14 responden atau sebesar 45,2% yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai integritas yang baik dari 31 responden. Responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai antusiasme yang buruk yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar (67,7%) dibanding dengan responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai antusiasme baik yang hanya 10 responden atau sebesar (32,3%) (Tabel 2).

Responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai kehangatan yang baik terdapat sebanyak 17 responden atau sebesar 54,8% dan hampir sama dengan responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai kehangatan yang buruk (14 responden atau sebesar 45,2%). Responden mengatakan bahwa pimpinan mereka mempunyai ketenangan yang baik yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 64,5% dibanding responden yang mengatakan pimpinan mereka mempunyai ketenangan buruk yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar (35,5%) (Tabel 2).

Responden mengatakan bahwa pimpinan mereka mempunyai sikap tegas dan adil yang buruk yaitu sebanyak 21 responden atau sebesar 67,7% dibanding responden yang mengatakan bahwa pimpinan mereka mempunyai sikap tegas dan adil yang baik yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 32,3%. 18 petugas atau sebesar 58,1% yang mempunyai kinerja buruk dibandingkan dengan petugas yang mempunyai kinerja baik hanya terdapat 13 petugas atau sebesar 41,9% (Tabel 2).

14 responden yang mengatakan integritas pemimpin mereka baik terdapat sebesar 78,6% yang mempunyai kinerja yang baik dan 21,4% yang mempunyai kinerja buruk. Sedangkan dari 17 responden yang mengatakan integritas pemimpin mereka buruk terdapat sebesar 11,8% yang mempunyai kinerja yang baik dan 88,2% yang mempunyai kinerja buruk. Hasil uji statistik dengan tes *continuity correction (yate's correction)* diperoleh nilai  $p = 0,000$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berarti ada hubungan antara integritas dengan kinerja petugas kesehatan (Tabel 3).

10 responden yang mengatakan antusiasme pemimpin mereka baik terdapat sebesar 90,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 10,0% yang mempunyai kinerja yang buruk. Sedangkan dari 21 responden yang mengatakan bahwa antusiasme pemimpin mereka buruk terdapat 19,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 81,0% yang mempunyai kinerja yang buruk. Hasil uji statistik dengan *fisher's Exact tes* diperoleh nilai  $p = 0,000$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berarti ada hubungan antara antusiasme pemimpin dengan kinerja petugas kesehatan (Tabel 3).

17 responden yang mengatakan pemimpin mereka mempunyai kehangatan baik terdapat 70,6% yang mempunyai kinerja yang baik dan 29,4% yang mempunyai kinerja yang buruk. Sedangkan responden yang mengatakan pemimpin mereka mempunyai kehangatan buruk hanya terdapat sebesar 7,1% yang mempunyai kinerja yang baik dan 92,9% yang mempunyai kinerja yang buruk dari 14 responden. Hasil uji statistik dengan tes *continuity correction (yate's correction)* diperoleh nilai  $p = 0,001$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berarti ada hubungan antara kehangatan pemimpin dengan kinerja petugas kesehatan. (Tabel 3).

20 responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai ketenangan yang baik terdapat sebesar 60,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 40,0% yang mempunyai kinerja yang buruk. Sedangkan dari 11 responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai ketenangan buruk terdapat sebesar 9,1% yang mempunyai kinerja yang baik dan 90,9% yang mempunyai kinerja yang buruk. Hasil uji statistik dengan

fisher's Exact tes diperoleh nilai  $p = 0,008$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berarti ada hubungan antara ketenangan pemimpin dengan kinerja petugas kesehatan (Tabel 3).

10 responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai rasa tegas dan adil baik terdapat sebesar 60,0% yang mempunyai kinerja yang baik dan 40,0% yang mempunyai kinerja yang buruk. Sedangkan dari 21 responden yang mengatakan bahwa pemimpin mereka mempunyai rasa tegas dan adil buruk terdapat sebesar 33,3% yang mempunyai kinerja yang baik dan 66,7% yang mempunyai kinerja yang buruk. Hasil uji statistik dengan fisher's Exact tes didapatkan nilai  $p = 0,247$ . Karena nilai  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Berarti tidak ada hubungan antara rasa tegas dan adil pemimpin dengan kinerja petugas kesehatan (Tabel 3).

### **Pembahasan**

Integritas didefinisikan sebagai kualitas yang membuat anggota kelompok mempercayai pemimpin mereka. Integritas disini terdiri dari beberapa indikator, seperti kepercayaan, kesetiaan/komitmen, dan kebenaran. Integritas menjadi ciri spesifik pemimpin yang merupakan kunci keberhasilan tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok (Ilyas, 2006).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan antara integritas terhadap kinerja petugas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan ada 3 petugas kesehatan memiliki kinerja buruk namun integritas baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar menjawab bahwa pemimpin tidak mampu membuat bawahan mempercayainya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budilaksono (2003) dan Firmansyah (2009) yang mengatakan bahwa integritas berhubungan signifikan dengan kinerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zaipin, Sunyoto (2004), yang mengatakan bahwa integritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Antusiasme merupakan semangat yang berkobar yang merupakan ciri kualitas pemimpin yang sukses. Antusiasme disini terdiri dari beberapa indikator seperti, inspirasi dan dorongan. Antusiasme menjadi ciri spesifik pemimpin yang merupakan kunci keberhasilan tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok (Ilyas, 2006).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan antara antusiasme terhadap kinerja petugas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan ada 1 petugas kesehatan memiliki kinerja buruk namun antusiasme baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar

menjawab bahwa pemimpin tidak selalu memberikan inspirasi mengenai kerja bawahan, memperhatikan nasib, dan mendorong kemajuan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudy (2003) dan Masitah (2008), yang mengatakan bahwa antusiasme memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

Kehangatan merupakan kelenturan dalam membina hubungan pribadi dengan setiap anggota kelompok. Kehangatan terdiri dari beberapa indikator, seperti kelenturan membina hubungan, kesamaan visi dan tujuan, dan berinteraksi dengan pribadi yang berbeda. Kehangatan menjadi ciri spesifik pemimpin yang merupakan kunci keberhasilan tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok (Ilyas, 2006).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan antara kehangatan terhadap kinerja petugas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan ada 5 petugas kesehatan memiliki kinerja buruk namun kehangatan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar menjawab bahwa pemimpin tidak mampu berinteraksi dengan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudy (2003) dan Arizona (2013), yang mengatakan bahwa kehangatan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

Ketenangan disini merupakan ketenangan dalam mengambil keputusan pada situasi sesulit apa pun. Ketenangan terdiri dari beberapa indikator, seperti memiliki pertimbangan rasional dan arif, dan mengambil keputusan terbaik. Ketenangan menjadi ciri spesifik pemimpin yang merupakan kunci keberhasilan tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok (Ilyas, 2006).

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan ada 8 petugas kesehatan memiliki kinerja buruk namun ketenangan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar menjawab bahwa pemimpin tidak mampu membuat bawahan mempercayainya bahwa pemimpin selalu berupaya mendiskusikan kegiatan yang akan dijalankannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thoyib (2005), yang mengatakan bahwa ketenangan memiliki hubungan dengan kinerja.

Tegas dan Adil merupakan ciri kualitas pemimpin yang dituntut agar dapat membina kelompok kerja sesuai dengan yang diharapkan. Tegas dan Adil terdiri dari beberapa indikator, seperti keberanian bersikap tegas dan adil, dan berpihak kepada kepentingan bersama. Tegas dan adil menjadi ciri spesifik pemimpin yang merupakan kunci keberhasilan

tim kerja untuk mencapai tujuan yang selanjutnya memungkinkan tim mewujudkan mimpi bersama kelompok (Ilyas, 2006).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak ada hubungan antara sikap tegas dan adil terhadap kinerja petugas, hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan bahwa ada 4 petugas kesehatan memiliki kinerja buruk namun ada 6 petugas kesehatan yang menjawab bahwa pemimpin mereka memiliki sikap tegas dan adil yang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000), Rudy (2003) dan Kusumawati (2008), yang mengatakan bahwa rasa tegas dan adil memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Ada hubungan antara integritas terhadap kinerja petugas ( $p = 0,000$ ). Ada hubungan antusiasme terhadap kinerja petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar dengan nilai  $p = 0,000$ . Ada hubungan kehangatan terhadap kinerja petugas ( $p = 0,001$ ). Ada hubungan ketenangan terhadap kinerja petugas ( $p = 0,008$ ). Tidak ada hubungan tegas dan adil terhadap kinerja petugas ( $p = 0,247$ ).

Disarankan kepada pemimpin di Puskesmas Tamalanrea Makassar meningkatkan kualitas integritas, antusiasme, kehangatan, tegas dan adil agar kinerja petugas dapat lebih baik dalam memberikan pelayanan kesehatan, serta perlunya pemimpin mempertahankan kualitas ketenangan yang dimiliki dengan selalu berupaya mendiskusikan kegiatan yang akan dijalankannya dan kepada peneliti selanjutnya, di harapkan untuk dapat mengkaji dan mengidentifikasi secara lebih mendalam terhadap berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja petugas kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, 2013, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai', *API Student Journal*, Vol.1 No.11 tahun 2013, hal.7
- Bangun 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Budilaksono, 2003, 'Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai', *EKOBIS*, Vol.2 No.2, hal. 7
- BPS, 2012, *Tentang Pencapaian Indikator Kesehatan*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Dessler 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Index, Jakarta.
- Firmansyah, 2009, 'Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat', *Jurnal Keperawatan*, Hal.11
- Ilyas 1999, *Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ilyas 2006, *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kusumawati, 2008, 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan RS Roemani Semarang', *Jurnal Keperawatan*, Vol.3 No.2. Hal.1
- Mangkunegara 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Aditama, Bandung.
- Masitah S, 2011, 'Analisis Pengaruh Kualitas kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Greentech Ckrawala Motorindo Pekanbaru', *Student Journal*, tahun 2011, hal.2
- Peraturan Menteri Kesehatan No.128, 2009, *Tentang Aktif Memantau dan Melaporkan Dampak Kesehatan dari Penyelenggaraan Program Pembangunan*.
- Puskesmas Tamalanrea Kota Makassar, 2012, *Profil Kesehatan Puskesmas Tamalanrea Makassar*.
- Puskesmas Tamalanrea Kota Makassar, 2013, *Profil Kesehatan Puskesmas Tamalanrea Makassar*.
- Rudy, 2003, 'Analisis Pengaruh Kualitas kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Student Journal*, 2003, hal.2
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Thoyib, 2005, 'Ketenangan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai', *Student Journal*, 2005, hal.2
- Wuryanto, 2010, 'Hubungan Antara Kualitas Kepemimpinan dan Gaya Manajemen dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang', *Jurnal Keperawatan*, Vol 3 No.2, Hal.1



Yousef, 2000, 'Organisational Commitment: A Mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance In A Non-Western Country', *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15 No.1, Hal.1

Zaipin, Sunyoto, 2004, 'Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja', *Api Student Journal*, 2004, hal.4

**Tabel 1. Karakteristik Umum Responden**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persen (%)</b>
<b>Umur Responden</b>		
<21 Tahun		
21-30 Tahun	2	6,5
31-40 Tahun	8	25,8
41-50 Tahun	9	29,0
>50 Tahun	9	29,0
<b>Jenis Kelamin</b>	3	9,7
Laki-laki		
Perempuan	6	19,4
	25	80,6

*Sumber : Data Primer, 2013*

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden menurut Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Baik</b>		<b>Buruk</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Integritas	14	45,2	17	54,8
Antusiasme	10	32,3	21	67,7
Kehangatan	17	54,8	14	45,2
Ketenangan	20	64,5	11	35,5
Tegas dan adil	10	32,3	21	67,7
Kinerja Petugas	13	41,5	18	58,1

*Sumber : Data Primer, 2013*

**Tabel 3. Hubungan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas di Puskesmas Tamalanrea Makassar**

Variabel Independen	Kinerja Petugas				Total		Hasil Uji Statistik
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Integritas</b>							
Baik	11	78,6	3	21,4	14	100	<i>P= 0,000</i>
Buruk	2	11,8	15	88,2	17	100	
<b>Antusiasme</b>							
Baik	9	90,0	1	10,0	10	100	<i>P= 0,000</i>
Buruk	4	19,0	17	81,0	21	100	
<b>Kehangatan</b>							
Baik	12	70,6	5	29,4	17	100	<i>P= 0,001</i>
Buruk	1	7,1	13	92,9	14	100	
<b>Ketenangan</b>							
Baik	12	60,0	8	40,0	20	100	<i>P= 0,008</i>
Buruk	1	9,1	10	90,9	11	100	
<b>Tegas dan Adil</b>							
Baik	6	60,0	4	40,0	10	100	<i>P= 0,247</i>
Buruk	7	33,3	14	66,7	21	100	

Sumber : Data Primer, 2013

