

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas sebagai lini terdepan dalam penyelenggaraan upaya kesehatan berperan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional dengan menyelenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, yang lebih mengutamakan upaya kesehatan promotif serta preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kemenkes RI No 75, 2014).

Penelitian Georgopoulos & Tannenbaum (1957) tentang kinerja organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi, dipandang sebagai suatu sistem sosial dalam mencapai tujuannya. Evaluasi kinerja organisasi hanya difokuskan pada jenis pekerjaan, sumberdaya manusia dan struktur organisasi. Pada tahun 1980 hingga tahun 1990 mulai mengidentifikasi tujuan organisasi yang lebih kompleks dari yang sebelumnya. Manajer mulai paham bahwa organisasi dikatakan berhasil jika dapat mencapai tujuannya (efektif) dengan menggunakan sumber daya yang minimal (efisien).

Kinerja organisasi yang baik adalah hasil kerja kelompok yang mampu menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan pada kualitas yang tinggi dengan menggunakan sumberdaya yang seminimal mungkin. Dimana produktivitas dan

peningkatan kualitasnya berlangsung secara kontinyu menuju kepada tercapainya misi organisasi (Popovich, 1998).

Keberhasilan kinerja suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi (House, 1999 dalam Yukl, 2005). Dimana seorang pemimpin memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi organisasi karena seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan inspirasi, dukungan dan pengaruh pada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2010).

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000).

Hersey & Blanchard mengembangkan gaya kepemimpinan situasional menjadi empat gaya kepemimpinan yang merupakan kombinasi perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung (Thoha, 2003). Gaya kepemimpinan situasional Hersey & Blanchard menekankan pada pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat maturitas para karyawan yang dipimpin. (Thoha, 2003). Pada penelitian terdahulu diketahui bahwa gaya kepemimpinan situasional berhasil meningkatkan kualitas dan standar kinerja (Kristina et al., 2013; Yong et al., 2014)

Pendekatan kepemimpinan *Path-Goal* berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana manajer mampu memuaskan harapan-harapan mereka. Teori *Path-Goal* menganggap karyawan memandang perilaku pemimpin sebagai pengaruh yang mampu memotivasi diri mereka.

Gaya kepemimpinan *Path-Goal* ditentukan oleh dua faktor situasional yaitu karakteristik personal karyawan dan sifat pekerjaan. Karakteristik personal karyawan sangat menentukan bagaimana karyawan bereaksi terhadap perilaku pemimpin dan sejauh mana mereka menganggap perilaku pemimpin tersebut sebagai hal yang dapat memuaskan kebutuhan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardanov et al. (2007) menyebutkan bahwa semakin kuat hubungan antara supervisor dan karyawan akan menciptakan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, tingkat kepuasan terhadap supervisi sangat tergantung pada kualitas hubungan yang terbentuk antara supervisor dengan karyawan. Greenberg & Baron (2003) menegaskan bahwa dalam model *LMX*, pemimpin membedakan antara kelompok *in group* dan kelompok *out group*.

Penilaian kinerja Puskesmas merupakan pemantauan hasil pencapaian program Dinas Kesehatan Kota melalui Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP). Program yang terdapat dalam PKP adalah: (1) Wajib, (2) Pengembangan, (3) Mutu, (4) Manajemen (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 2012)

Berdasarkan pedoman penilaian kinerja Puskesmas, hasil kinerja Puskesmas di Kota Surabaya pada aspek manajemen dapat dikategorikan dengan kinerja baik,

kinerja cukup dan kinerja kurang. Berikut adalah data kinerja aspek manajemen Puskesmas di Kota Surabaya tahun 2011 dan 2013.

Tabel 1.1 Kinerja Puskesmas Kota Surabaya pada Aspek Manajemen Tahun 2011-2013

No	Katagori	Aspek Manajemen					
		Tahun 2011		Tahun 2012		Tahun 2013	
		n	%	n	n	%	n
1	Kinerja Baik	25	52.08	39	62.90	31	79.48
2	Kinerja Cukup	20	41.67	23	37.10	8	20.52
3	Kinerja Kurang	3	6.25	0	0	0	0
Total		48	100.00	62	100.00	39	100.00

Sumber: Laporan Penilaian Kinerja Puskesmas di Kota Surabaya Tahun 2011-2013

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat diketahui kinerja Puskesmas di Kota Surabaya meningkat dari tahun 2011 hingga tahun 2012, kinerja Puskesmas dengan kriteria cukup (41,67%) pada tahun 2011 menjadi (37,10%) pada tahun 2012, untuk kriteria kinerja baik sebanyak (52,08%) pada tahun 2011 menjadi (62,89%). Pada tahun 2013 hanya terdapat 39 Puskesmas yang mempunyai penilaian kinerja Puskesmas baik pada aspek pelayanan maupun pada aspek manajemen. Penilaian kinerja Puskesmas pada aspek manajemen dapat dikategorikan dengan kinerja baik sebanyak 79,48 % dan kinerja cukup sebanyak 20,52%.

Dari 39 Puskesmas yang mempunyai penilaian kinerja Puskesmas tersebut hanya terdapat 32 Puskesmas yang dapat dianalisis trend kinerjanya pada aspek manajemen dari tahun 2011 hingga tahun 2013, dari ke 32 Puskesmas tersebut hanya terdapat pada 30 Puskesmas yang Kepala Puskesmasnya telah menjabat sebagai kepala Puskesmas minimal selama 3 tahun atau lebih.

Berikut adalah tabel trend kinerja Puskesmas pada aspek manajemen di 32 Puskesmas yang telah diolah peneliti dari laporan penilaian kinerja Puskesmas.

Tabel 1.2 Trend Kinerja Puskesmas Kota Surabaya pada Aspek Manajemen Dari Tahun 2011 Hingga Tahun 2013

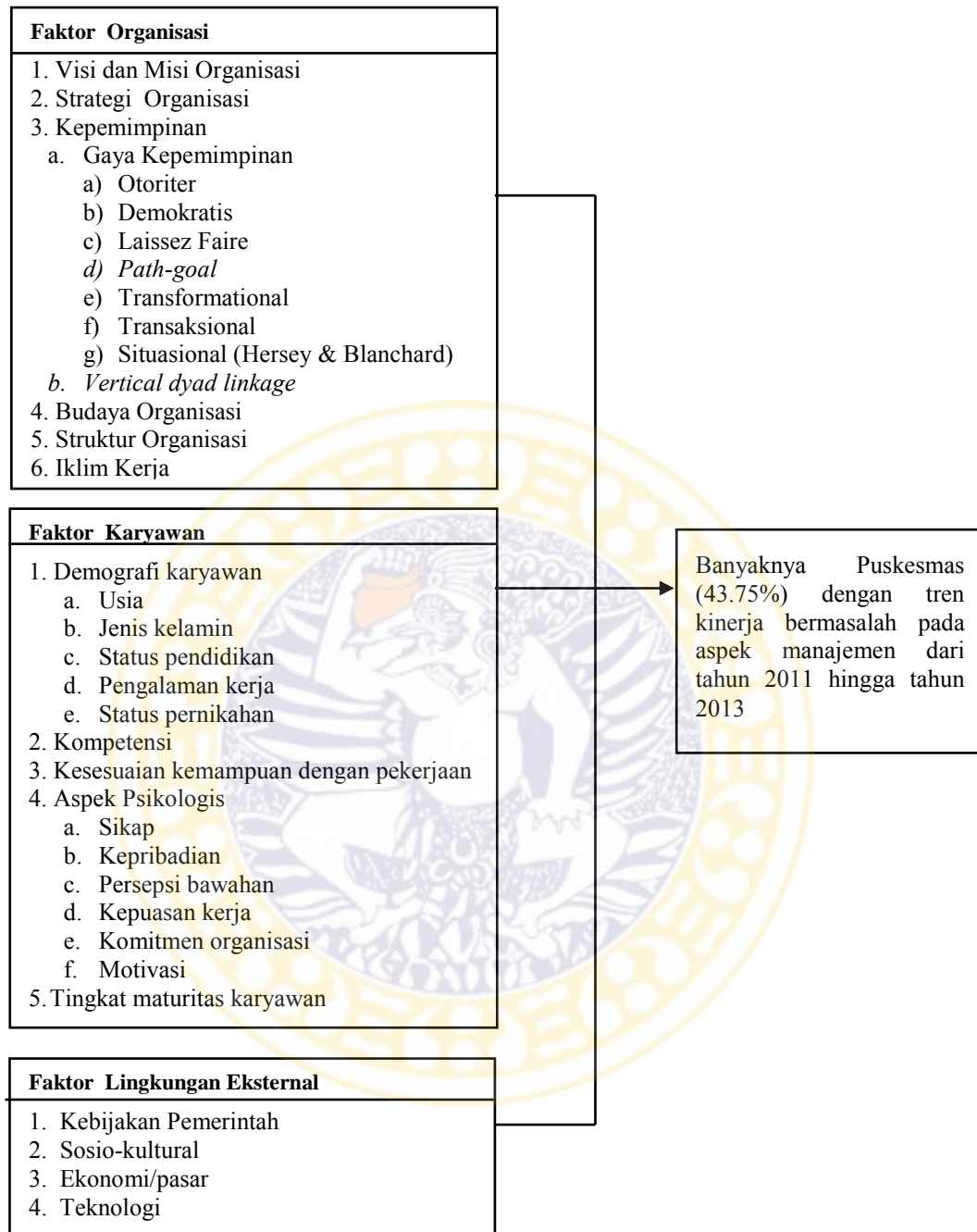
No	Katagori	Aspek Manajemen	
		Tahun 2011 - 2013	
		n	%
1	Kinerja tidak bermasalah		
	Kinerja Baik dan Trend naik	16	50
	Kinerja Baik dan Trend tetap	2	6.25
	Total	18	56.25
2	Kinerja bermasalah		
	Kinerja Cukup dan Trend naik	7	21.87
	Kinerja Baik dan Trend turun	1	3.12
	Kinerja Cukup dan Trend tetap	3	9.38
	Kinerja Cukup dan Trend turun	3	9.38
	Total	14	43,75
	Grand Total	32	100,00

Sumber : Laporan Penilaian Kinerja Puskesmas di Kota Surabaya Tahun 2011-2013

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Puskesmas dengan kinerja bermasalah adalah Puskesmas dengan kategori kinerja baik namun trend kinerjanya menurun dan Puskesmas dengan kategori cukup memiliki trend kinerja yang naik, tetap atau menurun dari tahun 2011 hingga tahun 2013. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah banyaknya Puskesmas (43.75%) dengan trend kinerja bermasalah pada aspek manajemen dari tahun 2011 hingga tahun 2013.

1.2 Kajian Masalah

Beberapa faktor yang memungkinkan menyebabkan banyaknya Puskesmas (43.75%) dengan trend kinerja bermasalah pada aspek manajemen dari tahun 2011 hingga tahun 2013, adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Dari Gambar 1.1 dapat diketahui terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Puskesmas di Kota Surabaya antara lain: faktor internal organisasi/Puskesmas, faktor karyawan dan faktor eksternal organisasi. Beberapa faktor penyebab banyaknya jumlah Puskesmas di Kota Surabaya dengan tren

kinerja bermasalah pada aspek manajemen sebesar 43,75% dari tahun 2011 hingga tahun 2013 antara lain:

1.2.1 Faktor Organisasi (Puskesmas)

Faktor organisasi, dalam hal ini Puskesmas, mempunyai pengaruh terhadap tren kinerja bermasalah pada aspek manajemen sebesar 61,54% dari tahun 2011 hingga tahun 2013. Hal ini dapat terjadi karena setiap organisasi diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai, faktor-faktor organisasi tersebut antara lain:

1. Visi dan Misi

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Arti lain visi merupakan pernyataan "*want to be*" dari organisasi atau perusahaan. Visi merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang (Wibisono, 2006).

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Kadang dapat memberikan keterangan tentang bagaimana cara lembaga bekerja (Prasetyo & Benedicta, 2004).

Setiap Puskesmas di Surabaya telah mempunyai Visi dan Misi yang jelas, pada umumnya visi dari Puskesmas di Kota Surabaya adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sedangkan misi Puskesmas umumnya adalah memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, meningkatkan mutu layanan,

meningkatkan upaya pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Strategi Organisasi

Menurut Lynch strategi perusahaan merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat. Strategi perusahaan biasanya berkaitan dengan prinsip-prinsip secara umum untuk mencapai misi yang dicanangkan perusahaan, serta bagaimana perusahaan memilih jalur yang spesifik untuk mencapai misi tersebut (Wibisono, 2006).

3. Kepemimpinan atau *Leadership*

Karakteristik dan perilaku seorang pemimpin akan berpengaruh kepada anggota organisasi untuk dapat bekerja dengan baik, teladan yang menjadi nilai bagi organisasi yang membentuk dan berpengaruh pada kinerja yang akan meningkatkan produktivitas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berbagai macam gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, yaitu:

A Gaya Kepemimpinan

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*
- 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis/*Democratic*
- 3) Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*
- 4) Gaya Kepemimpinan "*Path-Goal*" (Evans dan House)
- 5) Gaya Kepemimpinan Transformasional
- 6) Gaya Kepemimpinan Transaksional
- 7) Gaya Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard)

B. Hubungan Pemimpin dan Karyawan “*Vertical Dyad Linkage*” (Graen)

Model “*Vertical Dyad Linkage*” ini disebut juga dengan model “*Vertical Dyadic Theory*” oleh Martin J. Gannon. Model kepemimpinan jenis ini menitikberatkan pada “*dyad*” yaitu hubungan antara pemimpin dengan tiap bawahannya secara bebas. Pendekatan ini berusaha memanfaatkan kelebihan ataupun kekurangan yang ada pada tiap bawahan. Tiap pemimpin harus memperhatikan perbedaan-perbedaan yang ada pada karyawannya.

4. Budaya organisasi

Budaya organisasi penting artinya dalam hubungannya dengan komitmen organisasi, karena budaya organisasi memiliki beberapa aspek penting bagi organisasi seperti : *strategic direction and intent, goals and objectives, vision, coordination and integration, agreement, core value, capability, team orientation, empowerment, creating change, customer cocus dan learning organizational*

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi yang baik akan membantu sistem pengawasan, koordinasi dan bentuk pertanggungjawaban atas hasil kinerja yang telah dilaksanakan.

6. Iklim kerja

Iklim kerja di Puskesmas yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, iklim kerja yang ada bila di bentuk nyaman mungkin maka petugas

dapat bekerja lebih nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar waktu yang dimiliki petugas banyak dihabiskan di Puskesmas dan wilayah kerja Puskesmas tersebut untuk menjalankan fungsi dari Puskesmas.

1.2.2 Faktor Karyawan

Faktor petugas kesehatan sangat berpengaruh pada kinerja aspek manajemen Puskesmas. Beberapa faktor karyawan tersebut antara lain:

1. Demografi

Faktor karyawan meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

a. Usia

Usia karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas dengan semakin bertambahnya usia. Hal ini dapat disebabkan karena penurunan kondisi fisik dan kondisi psikis pada usia yang lanjut. Hal ini berbeda dengan karyawan yang berusia muda yang memiliki produktivitas tinggi.

b. Jenis Kelamin

Pada karyawan dengan jenis kelamin pria akan bekerja lebih cepat dan fokus daripada karyawan yang berjenis kelamin wanita hal ini tentu juga akan berpengaruh pada kinerja.

c. Status Pernikahan

Pada karyawan yang telah menikah akan bekerja lebih serius yang tentunya hal ini akan berpengaruh pada kinerja.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan yang tinggi akan memberikan kinerja yang lebih baik dan berpengaruh dalam memberi umpan balik yang lebih berarti.

e. Pengalaman Kerja

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama akan bekerja lebih efisien karena karyawan lebih memahami prosedur dan lingkungan kerja sehingga semakin kecil untuk terjadi kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian target yang telah ditetapkan lebih mudah dicapai.

2. Kompetensi

Kompetensi yang di maksud adalah termasuk kemampuan dan ketrampilan dari karyawan, kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas dan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

3. Kesesuaian Kemampuan dengan Pekerjaan

Kemampuan intelektual maupun fisik tertentu dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dan pekerjaan itu sendiri. Sebagai contoh, petugas penjaga pantai membutuhkan kemampuan visualisasi spasial yang kuat dan koordinasi tubuh yang baik; eksekutif senior membutuhkan kemampuan verbal; dan pekerja konstruksi yang tinggi membutuhkan keseimbangan.

4. Aspek Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor internal dari petugas kesehatan yang turut mempengaruhi kinerja petugas kesehatan tersebut. Adapun faktor-faktor psikologis tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Melalui sebuah sikap maka dapat terlihat adanya unsur kepribadian yang berupa motif yang mendasari tingkah laku seseorang. Pada petugas kesehatan dengan motif kerja yang baik dapat membuat kinerjanya baik pula.

b. Kepribadian

Kepribadian dari karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap perilaku individu. Karyawan dengan kepribadian baik akan menunjukkan kerjasama antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan

Karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja secara total.

d. Kepuasan Kerja

Merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas bila terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaannya. Lebih merupakan keadaan yang bersifat subyektif, merupakan hasil simpulan berdasarkan perbandingan tentang apa yang diterima karyawan dibandingkan dengan

apa yang diharapkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

e. Komitmen Organisasi

Komitmen dari karyawan mencakup komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Komitmen terhadap organisasi dapat mendorong rasa percaya diri, semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik yang ditandai dengan peningkatan produktifitas kerja.

f. Motivasi

Motivasi merupakan karakteristik psikologis dari manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen karyawan. Karyawan dengan motivasi baik dapat menciptakan perilaku kerja menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja mereka.

5. Tingkat maturitas karyawan

Maturitas terdiri dari aspek kemampuan dan kemauan karyawan untuk mengambil tanggung jawab dan mengarahkan perilaku mereka sendiri.

1.2.3 Faktor Eksternal Organisasi

1. Kebijakan

Adanya kebijakan baru di bidang kesehatan dapat berdampak pada menurunnya kinerja Puskesmas, karena Puskesmas yang masih fokus pada kinerjanya akan beradaptasi dengan kebijakan baru. Proses adaptasi tersebut bagi Puskesmas akan berbeda jangka waktunya, tergantung bagaimana kesiapan Puskesmas dalam menanggapi kebijakan baru tersebut.

2. Sosio/kultural

Faktor sosial budaya meliputi beberapa dimensi seperti sikap, norma, adat, gaya hidup, nilai, kebiasaan, dan karakteristik demografi masyarakat di mana organisasi berada.

3. Ekonomi

Dimensi ekonomi adalah kesehatan dan vitalitas keseluruhan dari sistem ekonomi di mana organisasi beroperasi. Bila kondisi ekonomi mengalami gangguan, maka akan berpengaruh secara langsung kepada organisasi. Faktor-faktor ekonomi yang terutama sangat penting bagi bisnis adalah pertumbuhan ekonomi secara umum, inflasi, tingkat bunga, dan tingkat pengangguran.

4. Teknologi

Kemajuan teknologi akan merubah tatanan persaingan dimana, dimensi teknologi meliputi kemajuan ilmiah dan teknologi dalam industri secara khusus dan masyarakat secara umum.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini akan difokuskan pada gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard*, gaya kepemimpinan *Path-Goal*, tingkat maturitas karyawan, *Vertical Dyad Linkage* dan kinerja Puskesmas aspek manajemen di Kota Surabaya. Pada penelitian sebelumnya diketahui bahwa faktor kepemimpinan dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi (Jonathan, 2012., Emmanuel & Lloyd, 2000., Anees, 2013.,

Charles et al., 2010). Begitu juga pada hubungan antara pemimpin dengan karyawan juga dapat berdampak pada kinerja organisasi (Denis & Coral, 2011., Daniel, 2014., Usman et al., 2014., Swati & Archana, 2013). Sehingga hal ini menarik untuk dilakukan penelitian terkait dengan kinerja Puskesmas di Kota Surabaya.

Pada penelitian ini akan difokuskan untuk mengidentifikasi lebih berpengaruh manakah gaya kepemimpinan atau hubungan pimpinan dan bawahan (*Vertical Dyad Linkage*) terhadap kinerja organisasi (Puskesmas).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan pimpinan di Puskesmas Kota Surabaya berdasarkan gaya kepemimpinan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard*?
2. Bagaimana gambaran tingkat maturitas karyawan di Puskesmas Kota Surabaya?
3. Bagaimana gambaran hubungan pimpinan dengan karyawan (*Vertical Dyad Linkage*) di Puskesmas Kota Surabaya?
4. Bagaimana gambaran kinerja Puskesmas di Kota Surabaya?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan berdasarkan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard* terhadap kinerja Puskesmas di Kota Surabaya?

6. Bagaimana pengaruh tingkat maturitas karyawan terhadap kinerja Puskesmas Kota Surabaya?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan berdasarkan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard* terhadap hubungan pimpinan dan karyawan (*Vertical Dyad Linkage*) di Puskesmas Kota Surabaya?
8. Bagaimana pengaruh tingkat maturitas karyawan terhadap gaya kepemimpinan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey Blanchard* di Puskesmas Kota Surabaya?
9. Bagaimana pengaruh tingkat maturitas karyawan terhadap hubungan pemimpin dan karyawan (*Vertical Dyad Linkage*)?
10. Bagaimana pengaruh hubungan pimpinan dan karyawan (*Vertical Dyad Linkage*) terhadap kinerja Puskesmas di Kota Surabaya?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berdasarkan *Path-Goal*, gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard*, tingkat maturitas karyawan dan *Vertical Dyad Linkage* terhadap kinerja Puskesmas Puskesmas di Kota Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

Guna tercapainya tujuan umum penelitian ini, maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan pimpinan berdasarkan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard* pemimpin di Puskesmas Kota Surabaya.
2. Mengidentifikasi tingkat maturitas karyawan di Puskesmas Kota Surabaya.
3. Mengidentifikasi hubungan pimpinan dan karyawan (*Vertical Dyad Linkage*) di Puskesmas Kota Surabaya.
4. Mengidentifikasi kinerja di Puskesmas Kota Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pimpinan berdasarkan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard* terhadap kinerja Puskesmas di Kota Surabaya.
6. Menganalisis pengaruh maturitas karyawan terhadap kinerja Puskesmas Kota Surabaya.
7. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard* terhadap *Vertical Dyad Linkage* di Puskesmas Kota Surabaya.
8. Menganalisis pengaruh tingkat maturitas karyawan terhadap gaya kepemimpinan *Path-Goal* dan gaya kepemimpinan *Hersey & Blanchard* di Puskesmas Kota Surabaya.
9. Menganalisis pengaruh tingkat maturitas karyawan terhadap *Vertical Dyad Linkage* di Puskesmas Kota Surabaya.
10. Menganalisis pengaruh *Vertical Dyad Linkage* terhadap kinerja Puskesmas Kota Surabaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk mengetahui, menilai dan menyarankan gaya kepemimpinan yang ideal bagi Kepala Puskesmas yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja Puskesmas.

1.6.2 Bagi Kepala Puskesmas

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan informasi bagi Kepala Puskesmas untuk mengetahui dan menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal di Puskesmas.

1.6.3 Bagi Instansi AKK

1. Untuk mengetahui, menilai dan sebagai bahan masukan sampai sejauh mana proses belajar dan mengajar yang diterapkan di AKK.
2. Sebagai bahan evaluasi sampai sejauh mana penerapan ilmu yang diperoleh di AKK dapat diterapkan di lapangan khususnya tentang gaya kepemimpinan, *vertical dyad linkage* dan kinerja organisasi.

1.6.4 Bagi Peneliti

1. Dapat mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Mendapat kesempatan untuk menerapkan dan meningkatkan ilmu tentang gaya kepemimpinan, *vertical dyad linkage* dan kinerja organisasi.
3. Meningkatkan daya nalar dan kemampuan analisis terhadap suatu masalah hingga dapat menemukan alternatif solusi pemecahannya.

4. Menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, *vertical dyad linkage* dan kinerja suatu organisasi kesehatan (Puskesmas).

