



## KINERJA PEGAWAI DIPENGARUHI GAYA KEPEMIMPINAN DI PUSKESMAS SECURAI KABUPATEN LANGKAT

Farah Sabila <sup>1)</sup>; Rapotan Hasibuan <sup>2)</sup>;

<sup>1)</sup> *sabilafarah2@gmail.com, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

<sup>2)</sup> *rapotanhasibuan@uinsu.ac.id, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

### **Abstract**

*Employee performance plays a crucial role in supporting the quality of health services at the community health center level. At the community health center, employee performance is still not optimal, as evidenced by low program achievement, high rates of tardiness, and weak work discipline. One of the factors suspected to influence this condition is leadership style. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style on employee performance, which includes indicators such as the number of work outputs, quality of work results, timeliness, achievement of Employee Performance Targets, work behavior, task completion duration, and teamwork ability. This study uses a quantitative approach with an analytical correlational design and a cross-sectional study design. The entire population of 74 employees was sampled using total sampling technique. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires and analyzed using simple linear regression tests. The analysis results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 17.9% indicates that leadership style contributes to explaining 17.9% of the variation in employee performance. This indicates that the better the leadership style applied, the higher the productivity and responsibility of employees. Therefore, it is recommended that leaders adopt a participatory and supportive leadership style to enhance motivation, discipline, and employee performance in achieving more optimal health service targets.*

**Keywords:** *Leadership Style, Minimum Service Standards, Performance*

### **Abstrak**

Kinerja pegawai memiliki peranan krusial dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan di tingkat Puskesmas. Di Puskesmas Securai, performa pegawai masih belum optimal, yang terlihat dari capaian program yang rendah, tingginya tingkat keterlambatan, serta lemahnya disiplin kerja. Salah satu faktor yang diduga turut memengaruhi kondisi tersebut adalah gaya kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang mencakup indikator seperti jumlah output kerja, mutu hasil kerja, ketepatan waktu, pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), perilaku kerja, durasi penyelesaian tugas, dan kemampuan bekerja dalam tim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional analitik serta desain studi potong lintang (cross-sectional). Seluruh populasi yang berjumlah 74 orang pegawai dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 17,9% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi dalam menjelaskan 17,9% variasi pada kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula produktivitas dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung demi meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta kinerja pegawai dalam mencapai target pelayanan kesehatan yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Standar Pelayanan Minimal*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan komponen fundamental dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi karena mencerminkan kemampuan individu maupun tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditentukan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, performa pegawai memegang peran vital dalam menjamin tersedianya pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat (Pangestu et al., 2022). Puskesmas sendiri berfungsi sebagai lini pertama dalam sistem pelayanan kesehatan dasar di Indonesia, sehingga memerlukan tenaga kerja dengan performa tinggi guna mencapai target pelayanan yang maksimal. Gibson (1995:364) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas kerja pegawai perlu menjadi fokus



utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan (Utama et al., 2021). Selain itu, aspek psikologis dan sikap individu seperti penilaian terhadap diri sendiri, kapabilitas yang dimiliki, serta pandangan terhadap peluang karier dalam organisasi juga memiliki kontribusi dalam membentuk performa kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta dorongan motivasi yang tepat dapat membantu institusi dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara menyeluruh (Arie, 2024). Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi performa kerja adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menegakkan disiplin, dan mendorong keterlibatan aktif pegawai berpotensi besar dalam meningkatkan hasil kerja. Menurut Robbins (2008), kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Puskesmas terutama dalam memberikan bimbingan, dukungan, serta ketegasan berperan langsung terhadap tingkat disiplin dan produktivitas karyawan (Robins, 2008).

Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan pada interaksi yang positif, pemberian motivasi, serta pengembangan kapasitas pegawai dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang mendapatkan dukungan aktif dari atasannya cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal (Oktavia, 2022). Sementara itu, terdapat temuan yang mengindikasikan bahwa meskipun kinerja secara umum sudah tergolong baik, masih terdapat ruang untuk penguatan pada aspek keterampilan kerja, dorongan motivasi, dan pemberian peluang kerja yang lebih luas (Ali et al., 2021). Data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat pada tahun 2024 memperlihatkan bahwa Puskesmas Securai, hanya setengah dari program pelayanan kesehatan yang berhasil mencapai target di atas 90%. Beberapa program masih berada di bawah target, termasuk pelayanan hipertensi yang hanya mencapai 53,35%, hal ini menjadi indikator bahwa masih ada tantangan dalam peningkatan performa pegawai.

Kinerja yang baik dari seorang pegawai merupakan unsur penting dalam peningkatan produktivitas institusi, dengan disiplin kerja sebagai salah satu indikator utamanya, dalam konteks Puskesmas, tingkat kedisiplinan menjadi tolak ukur utama dalam menilai kinerja pegawai (Noni Yusnita Br Surbakti, 2021). gaya kepemimpinan yang diterapkan secara efektif oleh kepala Puskesmas dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai, yang selanjutnya berimplikasi positif pada pencapaian target layanan kesehatan (indri & ade, 2024). Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi ketentuan yang berlaku, baik dari segi kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, maupun penyelesaian tugas secara tepat waktu. Patricia (2024) juga menyatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi memberikan dampak positif terhadap performa pegawai, khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Patricia et al., 2024). Di samping itu, data absensi di Puskesmas Securai menunjukkan adanya keterlambatan yang cukup tinggi. Dari 74 pegawai, tercatat 25 orang (33,78%) terlambat pada bulan Januari, meningkat menjadi 28 orang (37,83%) di bulan Februari, dan mencapai angka tertinggi pada bulan Juli dengan 35 orang (47,29%). Fenomena ini diperkirakan berkaitan dengan kurangnya ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan disiplin. Hasil observasi awal mengungkap bahwa sebagian pegawai merasa tidak adanya sanksi tegas terhadap keterlambatan menyebabkan lemahnya kepatuhan terhadap jam kerja yang ditetapkan.

Hasil observasi awal mengindikasikan bahwa lemahnya ketegasan pimpinan dalam menangani pelanggaran disiplin telah menimbulkan persepsi di kalangan pegawai bahwa



keterlambatan merupakan hal yang masih dapat ditoleransi. Persepsi ini secara tidak langsung berdampak negatif terhadap kualitas kinerja, etos kerja, serta pencapaian target individu maupun kelompok, termasuk realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang seharusnya mencerminkan profesionalisme. Situasi ini berpotensi menurunkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu kerja yang berlaku, dan pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Ketidaktegasan dalam kepemimpinan juga dapat memperkuat anggapan bahwa pelanggaran terhadap kedisiplinan tidak akan menimbulkan konsekuensi, sehingga berdampak negatif terhadap kultur kerja di lingkungan organisasi. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka akan terjadi penurunan kualitas kinerja yang berujung pada berkurangnya mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk memahami dan mengevaluasi kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang mengkaji sejauh mana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. Aspek kinerja yang diteliti meliputi volume dan mutu pekerjaan, ketepatan waktu, pencapaian SKP, perilaku kerja, efisiensi waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan dalam bekerja sama. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam memilih pendekatan kepemimpinan yang lebih strategis dan efektif, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Securai secara keseluruhan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan representasi dari hasil kerja nyata yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Konsep ini mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mencapai target yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Secara umum, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu tingkat usaha yang diberikan, kapasitas atau kompetensi yang dimiliki, serta kondisi situasional di lingkungan kerja (Kepuasan Kerja et al., 2022). Usaha mengacu pada energi dan dedikasi individu dalam menyelesaikan tugas, sedangkan kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang relevan. Di sisi lain, faktor situasional seperti dukungan organisasi, sumber daya yang tersedia, dan iklim kerja juga turut menentukan keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal.

Menurut Armstrong dan Kotler (1999), kinerja tidak hanya dinilai dari hasil, tetapi juga dari perilaku dalam menjalankan tanggung jawab yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, pencapaian kinerja yang baik menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman terhadap konsep kinerja menjadi penting dalam rangka evaluasi dan pengembangan, baik pada tataran individu maupun organisasi. Pengukuran kinerja secara menyeluruh dapat menjadi dasar untuk merancang strategi peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan institusi.

### **Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam kehidupan sosial, baik dalam kelompok formal seperti organisasi maupun dalam kelompok nonformal seperti komunitas atau lingkaran pertemanan. Seorang pemimpin dapat muncul melalui mekanisme formal seperti pemilihan dan penunjukan, ataupun secara informal karena pengaruh, keahlian, atau kepercayaan dari anggota kelompok (Mahardhani, 2018). Dalam konteks formal, pemimpin biasanya memiliki posisi struktural, sedangkan dalam kelompok nonformal, peran pemimpin lebih bersifat fungsional dan relasional.

Secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan



tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan interaksi sosial yang memungkinkan seorang pemimpin menggerakkan anggotanya melalui arahan, keteladanan, maupun inspirasi. Bass (1990) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bentuk interaksi yang memungkinkan seorang individu memberikan pengaruh signifikan terhadap anggota lain dalam kelompok. Dalam hal ini, pemimpin bertindak sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan motivasi dan meningkatkan kompetensi anggota (Rosari et al., 2019).

Kotter (1988) menekankan bahwa kepemimpinan adalah proses strategis yang mengorganisasikan dan mengaktifkan potensi manusia, terutama melalui pendekatan non-koersif. Artinya, kekuatan seorang pemimpin tidak hanya terletak pada wewenang formal, tetapi pada kemampuannya membangun kepercayaan dan pengaruh. Dalam ranah teori, kepemimpinan dikaji melalui berbagai pendekatan, antara lain pendekatan sifat, perilaku, dan inspiratif. Pendekatan sifat berfokus pada karakteristik bawaan pemimpin, pendekatan perilaku melihat tindakan nyata pemimpin dalam situasi tertentu, sedangkan pendekatan inspiratif memandang pemimpin sebagai figur yang mampu menggerakkan orang lain melalui visi, kata-kata, dan keteladanan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak sekadar posisi struktural, tetapi merupakan proses dinamis yang sangat bergantung pada kemampuan interpersonal dan pengaruh sosial dalam mengarahkan kelompok menuju tujuan bersama (Kotter, 1988).

### **Definisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memengaruhi, dan memotivasi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Gaya ini dapat beragam, mulai dari yang bersifat otoriter hingga partisipatif, dan setiap gaya memiliki implikasi yang berbeda terhadap kinerja dan dinamika kerja dalam organisasi (Robbins et al., n.d.).

Menurut Scott (1962), gaya kepemimpinan mencakup proses memengaruhi aktivitas kelompok secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan instruksi, tetapi juga mampu menciptakan sinergi dalam kelompok melalui pembinaan, bimbingan, dan dorongan motivasional. Gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, karakteristik tim, serta situasi dan lingkungan organisasi itu sendiri. Salah satu pendekatan teoritis yang penting dalam memahami gaya kepemimpinan adalah *Path-Goal Theory* yang dikembangkan oleh Robert House. Teori ini menekankan pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi pengikut. Dalam model ini, pemimpin diharapkan mampu mengidentifikasi hambatan yang mengganggu kinerja bawahan dan memberikan dukungan serta arahan yang tepat untuk mengatasinya.

### **Hubungan Kinerja Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Pemilihan gaya yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik bawahan dapat meningkatkan efektivitas kerja, memotivasi pegawai, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Ketika pendekatan kepemimpinan selaras dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahan, hal ini dapat mengurangi kebingungan, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas kinerja. Gaya kepemimpinan partisipatif atau yang memberdayakan bawahan dapat memperkuat komitmen dan keterlibatan dalam pekerjaan. Pemimpin yang mendorong partisipasi aktif akan membantu bawahan merasa dihargai, sehingga lebih terdorong untuk memberikan hasil terbaik (Arifin, 2024).

Hersey dan Blanchard (1969) melalui Teori Situasional menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahan. Pendekatan yang fleksibel memungkinkan pemimpin untuk memberikan arahan atau dukungan sesuai



kebutuhan, sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan bukan sekadar preferensi pribadi pemimpin, melainkan harus merupakan strategi yang adaptif terhadap situasi dan kondisi sumber daya manusia yang dipimpinya. Ketepatan dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan menjadi kunci dalam membangun kinerja yang unggul di lingkungan organisasi (Hersey & Blanchard, 1969).

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan pendekatan analitik korelasional. Pendekatan kuantitatif difokuskan pada pengumpulan serta analisis data numerik, yang memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan sistematis. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis, menentukan adanya hubungan antar variabel, serta mengukur suatu fenomena berdasarkan alat analisis statistik yang relevan. Pemilihan pendekatan analitik korelasional didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mengidentifikasi adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menemukan pola hubungan yang terjadi, sehingga memberikan pemahaman mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mendukung pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan desain studi potong lintang (*cross-sectional*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan pada satu titik waktu tertentu. Desain ini dipilih karena dinilai efisien dalam mengamati keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai secara langsung, tanpa harus melakukan pengamatan berulang dalam kurun waktu yang panjang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat Variabel Penelitian

Tabel 1 Analisis Univariat

| Kinerja Pegawai | Mean  | Median | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-----------------|-------|--------|----------------|---------|---------|
|                 | 39,45 | 40,00  | 3,269          | 29      | 49      |

Berdasarkan hasil analisis univariat, diperoleh nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 39,45 dengan median 40,00. Kedekatan nilai rata-rata dan median ini menunjukkan bahwa distribusi data kinerja bersifat simetris, tanpa adanya penyimpangan yang ekstrem. Standar deviasi sebesar 3,269 mengindikasikan bahwa variasi kinerja antarpegawai tergolong rendah, sehingga kinerja pegawai relatif seragam. Nilai terendah kinerja tercatat 29, sementara nilai tertinggi mencapai 49, yang menunjukkan bahwa rentang kinerja masih berada dalam batas normal. Secara umum, kinerja pegawai di Puskesmas Securai dapat dikategorikan baik, ditinjau dari rata-rata nilai yang mendekati batas maksimum yang mungkin dicapai.

Tabel 2 Statistik Deskriptif

|               | Partisipatif | Suportif | Direktif | Orientasi Prestasi |
|---------------|--------------|----------|----------|--------------------|
| Mean          | 18,35        | 18,20    | 18,51    | 20,30              |
| Median        | 18,00        | 18,00    | 18,00    | 20,50              |
| Std.Deviation | 1,839        | 1,828    | 18,00    | 1,935              |
| Minimum       | 14           | 14       | 13       | 16                 |
| Maximum       | 23           | 25       | 23       | 24                 |



Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa di Puskesmas Securai diterapkan empat tipe gaya kepemimpinan, yaitu partisipatif, suportif, direktif, dan berorientasi pada pencapaian prestasi. Masing-masing gaya ini digunakan secara fleksibel oleh pimpinan, menyesuaikan dengan situasi dan kebutuhan pegawai di lapangan. Jika dilihat dari nilai rata-rata, gaya kepemimpinan orientasi prestasi memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 20,30, diikuti oleh gaya direktif (18,51), partisipatif (18,35), dan suportif (18,20). Nilai median tertinggi juga terdapat pada gaya orientasi prestasi, yaitu sebesar 20,50. Rentang nilai menunjukkan bahwa seluruh gaya kepemimpinan memiliki variasi skor yang relatif stabil, dengan gaya direktif memiliki nilai minimum terendah yaitu 13, dan gaya orientasi prestasi memiliki nilai maksimum tertinggi sebesar 24. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan digunakan oleh pimpinan adalah gaya yang berorientasi pada prestasi. Gaya ini ditunjukkan melalui upaya pimpinan dalam mendorong pegawai untuk mencapai target kerja dengan lebih baik dan menekankan pentingnya pencapaian hasil secara optimal.

### Uji Normalitas Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* melalui perangkat lunak SPSS.

Tabel 3 Uji Normalitas

|                           |                    |       |
|---------------------------|--------------------|-------|
| <b>Partisipatif</b>       | Kolmogorof-Smirnov | 1,233 |
|                           | Sig. (2-tailed)    | 0,096 |
| <b>Suportif</b>           | Kolmogorof-Smirnof | 1,193 |
|                           | Sig. (2-tailed)    | 0,116 |
| <b>Direktif</b>           | Kolmogorof-Smirnof | 1,259 |
|                           | Sig. (2-tailed)    | 0,084 |
| <b>Orientasi Prestasi</b> | Kolmogorof-Smirnof | 1,219 |
|                           | Sig. (2-tailed)    | 0,102 |
| <b>Kinerja Pegawai</b>    | Kolmogorof-Smirnof | 1,204 |
|                           | Sig. (2-tailed)    | 0,110 |

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 Partisipatif (0,096), Suportif (0,116), Direktif (0,084) Orientasi Prestasi (0,102) Kinerja Pegawai (0,110). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

### Uji Simultan (F) Regresi Linear

Tabel 4 Uji F

| <b>Model</b>      | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b> |
|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| <b>Regression</b> | 139,322               | 1         | 139,322            | 15,650   | .000        |
| <b>Residual</b>   | 640,962               | 72        | 8,902              |          |             |
| <b>Total</b>      | 780,284               | 73        |                    |          |             |

Pada uji simultan (uji F) diperoleh nilai F-hitung sebesar 15,650 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel gaya kepemimpinan.



### Uji Koefisien Determinasi

Nilai  $R^2$  memiliki rentang antara 0 hingga 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin mendekati nilai  $R^2$  ke angka 1, dapat dikategorikan lebih baik model regresi tersebut, tetapi jika mendekati 0, dikatakan variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menerangkan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .423 | .179     | .167              | 2,984                      |

Selanjutnya, melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,179 atau 17,9%, yang berarti variabel gaya kepemimpinan menjelaskan 17,9% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya (82,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6 Uji Regresi Linear

| Variabel              | B      | Std.Error | Beta  | t     | Sig. |
|-----------------------|--------|-----------|-------|-------|------|
| (Constant)            | 24,958 | 3,679     |       | 6,785 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan (X) | 0,714  | 0,180     | 0,423 | 3,956 | .000 |

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,714. Nilai t-hitung sebesar 3,956 lebih besar dari t-tabel (1,666) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti secara statistik gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Kinerja Pegawai Dipengaruhi Gaya Kepemimpinan

Secara khusus, salah satu gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh adalah gaya berorientasi pada prestasi, yang menekankan pada pencapaian target tinggi, motivasi untuk hasil optimal, dan pemberian dukungan secara konsisten. Gaya ini terbukti mendorong produktivitas serta kompetensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, realisasi program di Puskesmas Securai masih menunjukkan beberapa capaian yang belum optimal, menandakan bahwa aspek kuantitas kerja belum maksimal. Pada aspek kualitas kerja, meskipun pendekatan suportif telah digunakan, masih ada pegawai yang merasa kurang diperhatikan, sehingga berdampak pada antusiasme mereka dalam bekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006), gaya kepemimpinan yang efektif mampu membentuk perilaku kerja positif, meningkatkan motivasi, serta menciptakan iklim kerja yang sehat. Senada dengan itu, Goleman (2000) menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, di mana kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan interpersonal yang kuat berkontribusi pada kinerja pegawai melalui kenyamanan psikologis dan moral support (Thoah & Mubah, 2023).

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, meskipun tidak dimediasi oleh kedisiplinan kerja. Pemimpin dengan gaya ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendorong tercapainya target dengan lebih optimal (Suciati, 2021).

Penelitian ini juga menemukan bahwa pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) di Puskesmas Securai masih belum merata. Beberapa pegawai atau unit kerja telah mencapai target, namun sebagian lainnya masih mengalami hambatan. Sebagai bentuk motivasi, pimpinan menerapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang berhasil mencapai target SPM,



baik dalam bentuk barang (seperti gelas berlogo Puskesmas) maupun apresiasi verbal dan pencatatan khusus. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan memperkuat hubungan emosional antara pimpinan dan pegawai.

Namun, dalam aspek perilaku kerja, masih ditemukan sikap pasif dari beberapa pegawai yang dipengaruhi oleh kurangnya keteladanan dan tindakan tegas dari pimpinan. Oleh karena itu, meskipun gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja, diperlukan penguatan lebih lanjut, khususnya dalam hal ketegasan, pembinaan yang berkelanjutan, serta komunikasi yang terbuka dan dua arah. Pemimpin yang responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan pegawai, serta konsisten dalam memberikan umpan balik dan menjadi teladan, akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dengan penerapan kepemimpinan yang tepat, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak positif pada mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kinerja pegawai di Puskesmas Securai tergolong cukup baik, meskipun belum semua indikator pelayanan mencapai Standar Pelayanan Minimal (SPM). Beberapa program telah menunjukkan capaian yang memadai, sementara lainnya masih perlu ditingkatkan. Dorongan berupa motivasi dan penghargaan dari pimpinan terbukti turut memengaruhi semangat kerja pegawai. Secara umum, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Securai cenderung berfokus pada pencapaian prestasi, di mana pimpinan mendorong realisasi target kerja dan memberikan penghargaan atas kinerja. Namun, kelemahan dalam aspek ketegasan masih ditemukan, yang berpotensi memengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Diperlukan keseimbangan antara pemberian apresiasi dan penerapan ketegasan agar kinerja dapat meningkat secara menyeluruh.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,714 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 17,9% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sebesar 17,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mendukung peningkatan performa kerja pegawai di lingkungan Puskesmas.

### **Saran**

Bagi Pimpinan Puskesmas Securai, disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja pegawai, seperti bersikap terbuka terhadap saran serta aktif memberikan motivasi. Kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Pimpinan juga diharapkan meningkatkan konsistensi dalam pengawasan terhadap aspek kedisiplinan, termasuk ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Langkah ini penting guna membentuk budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab.

Bagi pegawai, penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga sangat bergantung pada komitmen individu terhadap pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arie, D. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Musyitari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan*



- Ekonomi, 3(9), 111–121. <https://doi.org/10.8734/Musyitari.V3i9.2019>
- Arifin, S. (2024). The Leadership Role Of The Madrasah Head In Developing Teacher Professionalism. *Journal Of Quality Assurance In Islamic Education (Jqaie)*, 4(1), 50–60. <https://doi.org/10.47945/Jqaie.V4i1.1430>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Management Of Organizational Behavior. <https://doi.org/10.5465/Amj.1969.19201155>, 12(4), 526–526. <https://doi.org/10.5465/Amj.1969.19201155>
- Indri, I. P. R., & Ade, A. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 107–115. <https://doi.org/10.32493/Jee.V7i1.44322>
- Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya, P., & Magister Manajemen, P. (N.D.). Halaman Pengesahan: Tesis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2.
- Kepuasan Kerja, T., Organisasi, K., Motivasi Kerja Universitas Muhammadiyah Banjarmasin Ngalimun, D. Di, Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60–74. <https://doi.org/10.31602/Al-Kalam.V9i2.7753>
- Kotter, J. P., 1947-, Author. (1988). *The Leadership Factor*. <https://lib.ui.ac.id> Mahardhani, A. J. (2018). *Advokasi Kebijakan Publik*.
- Map, Jurnalmap, Ali, M., & Prasetyo, I. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kempas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 4(4), 392–402. <https://doi.org/10.37504/Map.V4i4.378>
- Noni Yusnita Br Surbakti,. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.
- Oktavia, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatus Desa Di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V4i2.1222>
- Patricia, M., Buke, D., Melisa, R., Gusti, G., Runi, I., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 452–458. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V2i2.987>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Boston Columbus Indianapolis New York San Francisco Amsterdam Cape Town Dubai London Madrid Milan Munich Paris Montreal Toronto Delhi Mexico City
- Sao Paulo Sydney Hong Kong Seoul Singapore Taipei Tokyo, P. (N.D.). Thirteenth Edition Global Edition *Essentials Of Organizational Behavior* Acknowledgments 20.
- Rosari, R., & Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Applications For Lecturers' Leadership Development. *Journal Of Leadership In Organizations*, 1(1). <https://doi.org/10.22146/Jlo.42965>
- Suciati, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman.
- Toha, M., & Mubah, H. Q. (2023). Re-Design Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Emotional Quotient. *Kiddo: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 4(2), 13–28. <https://doi.org/10.19105/Kiddo.V4i2.10200>



Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*, 4(1), 106–111. <https://doi.org/10.31605/Mandar.V4i1.1317>