

PENGARUH ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS SEPARI III

Ekie Syarmith Ananda¹, Dewi Mardahlia², Zulkifli Umar³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, Indonesia

Email: ekieananda01@gmail.com¹, dewimardahlia@gmail.com², zulkifliumar@gmail.com³

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan faktor krusial yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, karena efektivitas kepemimpinan dapat menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sendiri merujuk pada cara seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku kerja para bawahannya. **Tujuan Penelitian** ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III. **Sampel Penelitian** ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Separi III yang berjumlah 45 orang. **Metode** yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain analitik observasional dan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian terdiri dari 45 responden yang dipilih dengan teknik total populasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah di uji validasi dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji Korelasi *Spearman Rank* untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember Tahun 2024 di UPTD Puskesmas Separi III. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III dengan nilai signifikansi $p = 0,630$ ($p > 0,05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa baik atau buruknya kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III, tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Puskesmas.

ABSTRACT

Leadership style is a crucial factor that influences the success of an organization, because leadership effectiveness can determine the direction and achievement of organizational goals. Leadership style itself refers to the way a leader influences the work behavior of his subordinates. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance at the Separi III Community Health Center UPTD. The sample of this study was all employees at the Separi III Community Health Center UPTD, totaling 45 people. The method used in this study was a quantitative approach with an observational analytical design and a cross-sectional approach. The research sample consisted of 45 respondents selected using the total population technique. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for validation and reliability. Data analysis was carried out using the Spearman Rank Correlation test to determine the effect between leadership style variables on employee performance. This study was conducted in December 2024 at the Separi III Community Health Center UPTD. The results showed that there was no influence between leadership style on employee performance at the Separi III Community Health Center UPTD with a significance value of $p = 0.630$ ($p > 0.05$). so it can be concluded that the good or bad performance of employees at the Separi III Health Center UPTD is not influenced by leadership style.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Community Health Center.

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan aspek krusial dalam menjamin keberhasilan pelayanan kesehatan yang menjadi bagian integral dari pembangunan nasional. Sebagai pelaksana utama di lapangan, tenaga kesehatan memiliki peran sentral dalam menentukan

efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja ini mencerminkan berbagai indikator seperti kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, efisiensi kerja, serta kemampuan bekerja dalam tim. Kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk memastikan mutu pelayanan tetap tinggi dan sesuai standar. Puskesmas yang mampu mempertahankan kinerja tenaga kesehatannya pada level terbaik akan lebih mudah memenuhi harapan masyarakat dan menciptakan kepuasan terhadap layanan yang diberikan. Tingkat kepuasan ini secara langsung berkontribusi pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan (Akbar & Ahmad, 2020). Dalam konteks yang lebih luas, kinerja karyawan merupakan elemen paling esensial dalam mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi atau usaha, termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan (Fenny & Setyawan, 2024). Menurut teori yang dijelaskan oleh Siregar (2020), menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting terhadap seorang karyawan dan juga perusahaan. Kinerja ini diekspresikan lewat dedikasi, loyalitas, kerjasama, integritas, serta kemampuan teknis, sebagaimana dirumuskan oleh (Serlin, 2023). Kinerja pelayanan kesehatan yang rendah menjadi salah satu permasalahan yang erat kaitannya dengan pembangunan Kesehatan (Adisasmito, 2019). Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja petugas adalah gaya kepemimpinan. Dalam dinamika organisasi yang terus berkembang, peran kepemimpinan menjadi aspek krusial yang memengaruhi berbagai aspek kinerja dan keberlanjutan sebuah organisasi (Latifah, 2021). Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi dan menjadi faktor kunci dalam menentukan kelancaran pelayanan di berbagai institusi, termasuk rumah sakit. Kegiatan kepemimpinan ditunjukkan melalui berbagai gaya, yang masing-masing memiliki pola dan karakteristik tersendiri (Ningsi & Asri, 2024). Pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi besar dalam memajukan organisasi (Putri et al., 2021). Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahannya (Solehah & Ratnasari, 2019a; Nurvita et al., 2020). Oleh karena itu, pemimpin yang efektif sangat dibutuhkan, tidak hanya dalam mengelola tenaga kerja, tetapi juga dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan di dalam kelas dan pelayanan di lingkungan kerja lainnya. Kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi (Alfrida et al., 2020). Seorang pemimpin yang mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pekerjanya akan berdampak positif terhadap motivasi internal individu, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku kerja mereka. Hal ini dapat terlihat pada peningkatan produktivitas, penurunan tingkat ketidakhadiran, dan perbaikan indikator kinerja lainnya (Oktaviana & Wahyono, 2020). Dalam konteks pelayanan kesehatan, keberadaan pemimpin yang efektif sangat penting untuk mengatur dan mengarahkan seluruh elemen organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama (AL Dossary, 2022; Oyerinde, 2020). Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan fungsinya di berbagai sektor sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, termasuk dalam mempertahankan keunggulan kompetitif (Sri Maria Ulfha, 2019; Herlina et al., 2021). Namun, dalam praktiknya,

tidak semua tenaga kesehatan menunjukkan kinerja optimal. Oleh sebab itu, kepemimpinan menjadi elemen penting yang menentukan arah, mutu, dan daya saing suatu organisasi. Di tengah dinamika dan kompleksitas lingkungan yang terus berubah, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga berperan sebagai pengambil keputusan strategis yang memengaruhi keberlangsungan organisasi (Rehardiningtyas et al., 2022).

Kinerja pegawai berfungsi sebagai tolak ukur dalam menilai tingkat keberhasilan maupun ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, kinerja juga berperan penting dalam memotivasi karyawan atau bawahan agar bekerja lebih optimal, sekaligus menjadi pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Agustin, 2020). Namun demikian, dalam praktiknya masih kerap dijumpai berbagai permasalahan di fasilitas pelayanan kesehatan, seperti rendahnya motivasi, minimnya inisiatif, dan lemahnya rasa tanggung jawab kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja. Menurut Rizky (2022), kinerja merupakan hasil pencapaian seorang karyawan yang diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, sehingga mendukung tercapainya hasil yang optimal. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan memainkan peran penting sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta membentuk tim yang solid dan produktif. Dalam konteks pelayanan kesehatan dasar, seperti di Puskesmas, gaya kepemimpinan kepala puskesmas atau koordinator sangat memengaruhi kinerja tenaga medis maupun non-medis. Emilia (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi dan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pengaruh kepemimpinan. Kepemimpinan yang bersifat demokratis dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak responsif justru dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi, termasuk fasilitas kesehatan, untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik serta kebutuhan para pegawainya, agar kinerja dapat terus ditingkatkan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

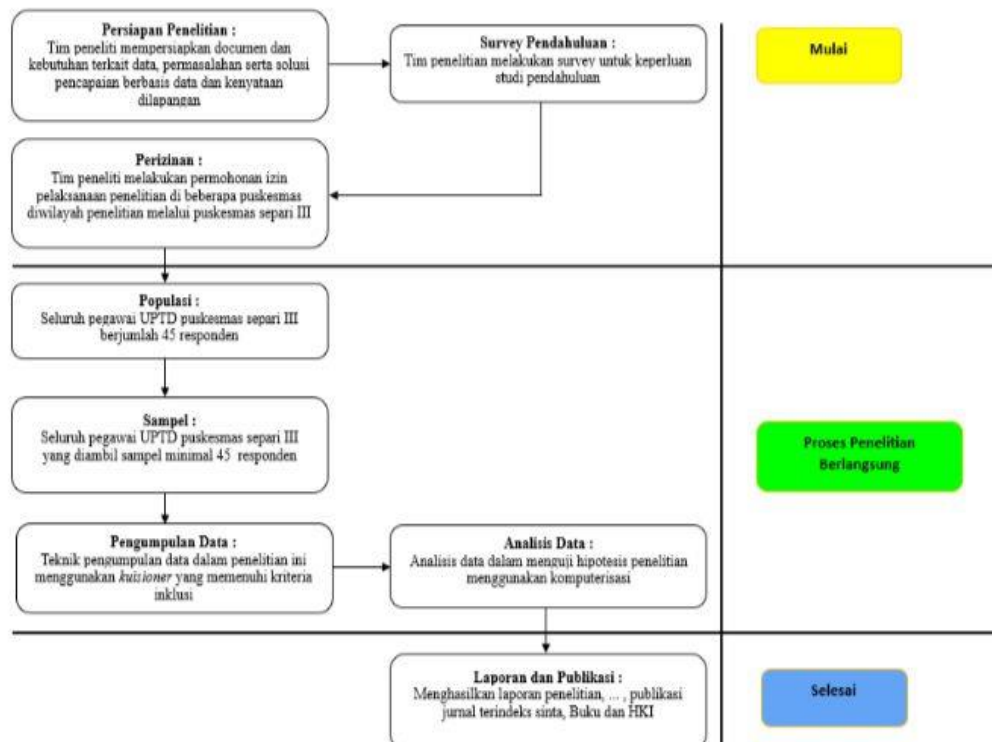
UPTD Puskesmas Separi III merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kepada masyarakat di wilayahnya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan 45 tenaga kesehatan di salah satu Puskesmas Seapri III, diketahui bahwa sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap gaya kepemimpinan pimpinan unit. Selain itu tenaga kesehatan mengeluhkan kurangnya komunikasi yang efektif, tidak adanya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, serta ketidaksesuaian antara perintah atasan dengan kondisi riil di lapangan. Kondisi tersebut dinilai turut memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam hal semangat kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan ini berpotensi menurunkan motivasi

kerja serta menimbulkan ketidakharmonisan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana peran kepemimpinan memengaruhi kualitas kerja pegawai Puskesmas. Temuan ini sangat berguna sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan perbaikan manajemen, khususnya dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini dapat berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap mutu pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi cross-sectional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti pada satu waktu tertentu. dilaksanakan pada tahun 2024 di UPTD Puskesmas Separi III. Populasi dalam penelitian adalah pegawai yang berjumlah 45 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui dan sesuai dengan kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah divalidasi sebelumnya. Adapun alur penelitian sebagai berikut.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan digunakan untuk menilai konsisten kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibitas Berdasarkan Kinerja Petugas dan Gaya Kepemimpinan

Kinerja Petugas Kesehatan (n=45)	t hitung > t tabel 0.2638		Cronbach's Alpha >0,6	
Pernyataan 1	0,791	Valid	0,964	Reliable
Pernyataan 2	0,915	Valid		
Pernyataan 3	0,921	Valid		
Pernyataan 4	0,853	Valid		
Pernyataan 5	0,811	Valid		
Pernyataan 6	0,811	Valid		
Pernyataan 7	0,827	Valid		
Pernyataan 8	0,699	Valid		
Pernyataan 9	0,807	Valid		
Pernyataan 10	0,674	Valid		
Pernyataan 11	0,856	Valid		
Pernyataan 12	0,851	Valid		
Pernyataan 13	0,868	Valid		
Pernyataan 14	0,851	Valid		
Pernyataan 15	0,791	Valid		
Pernyataan 16	0,738	Valid		
Pernyataan 17	0,765	Valid		

Gaya Kepemimpinan (n=30)	t hitung > t tabel 0.2638		Cronbach's Alpha>0,6	
Pernyataan 1	0,854	Valid	0,953	Reliabel
Pernyataan 2	0,799	Valid		
Pernyataan 3	0,799	Valid		
Pernyataan 4	0,865	Valid		
Pernyataan 5	0,689	Valid		
Pernyataan 6	0,665	Valid		
Pernyataan 7	0,721	Valid		
Pernyataan 8	0,805	Valid		
Pernyataan 9	0,777	Valid		
Pernyataan 10	0,799	Valid		
Pernyataan 11	0,728	Valid		
Pernyataan 12	0,796	Valid		

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, untuk variabel kinerja petugas kesehatan, semua pernyataan memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (0,2638). hal ini mengindikasi bahwa semua pernyataan di anggap valid untuk mengukur kepuasan kinerja dan didukung oleh nilai *Alpha Cronbach* (0.964) lebih besar dari nilai 0.6 menunjukkan juga bahwa instrumen ini sangat realibel. Sama halnya dengan variabel gaya kepemimpinan, semua pernyataan memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (0,2638), sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya Berdasarkan hasil analisis data untuk variabel kinerja petugas

kesehatan dengan sampel sebanyak 30 responden, dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang diuji menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel 0.6, yang juga menunjukkan bahwa instrumen ini juga *reliabel* dalam mengukur variabel kinerja petugas kesehatan. Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini efektif dan dapat dipercaya untuk mengukur kedua variabel tersebut.

B. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti usia, status pegawai dan pendidikan terakhir. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik (n=45)	Total	
	f	%
Usia		
Dewasa Awal : 20-40 tahun	7	15,6%
Dewasa akhir : 40-60 tahun	20	44,4%
Lansia awal : 60-74 tahun	18	40%
Status Kepegawaian		
Pegawai Tetap	40	88,9%
Pegawai Tidak Tetap	5	11,1%
Tingkatan Pendidikan		
D3 Kebidanan	3	6,7%
D3 Keperawatan	8	17,8%
S1	34	75,6%

Berdasarkan Tabel 2, dari 45 responden penelitian diketahui bahwa sebagian besar berada pada kategori dewasa akhir (usia 40–60 tahun) sebanyak 20 orang (44,4%), kemudian diikuti oleh kategori lansia awal (usia 60–74 tahun) sebanyak 18 orang (40%), sedangkan responden dengan kategori dewasa awal (usia 20–40 tahun) berjumlah 7 orang (15,6%). dilihat dari status kepegawaian, mayoritas responden merupakan pegawai tetap yaitu sebanyak 40 orang (88,9%), sedangkan sisanya 5 orang (11,1%) merupakan pegawai tidak tetap. berdasarkan tingkatan pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 34 orang (75,6%), kemudian responden dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 8 orang (17,8%), dan responden dengan pendidikan D3 Kebidanan berjumlah 3 orang (6,7%).

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang menunjukkan kinerja sedang tersebar dalam berbagai kategori karakteristik, baik berdasarkan usia, status kepegawaian, maupun tingkat pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-

faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, diperlukan pengelolaan pekerjaan yang proporsional, kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, serta pemberian motivasi yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing kelompok

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sementara itu, variabel independen adalah gaya kepemimpinan, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator yang sama. Analisis variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan

Variabel (n=45)	n	%
Kinerja Pegawai		
Tinggi	13	28.9
Sedang	32	71.1
Rendah	0	0
Total	45	100
Gaya Kepemimpinan		
Tinggi	34	75.6
Sedang	11	24.4
Rendah	0	0
Total	45	100

(Sumber: Data Primer (2025))

Berdasarkan data pada Tabel 3, diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Puskesmas memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 32 orang (71,1%), sedangkan yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 13 orang (28,9%). Tidak ada pegawai yang termasuk dalam kategori kinerja rendah. Sementara itu, untuk gaya kepemimpinan, mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan berada dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (75,6%), dan sisanya sebanyak 11 orang (24,4%) menilai gaya kepemimpinan dalam kategori sedang. Tidak ada responden yang menilai gaya kepemimpinan dalam kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menjalankan tugasnya dengan cukup baik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung dinilai baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut.

C. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak, serta melakukan uji analisis menggunakan *Spearman Rank*.

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat

Variabel (n=45)	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	P Value
Kinerja Pegawai	6.20337±66.8667	58.00-80.00	0.000	0.630
Gaya Kepemimpinan	6.48596±50.5778	35.00-60.00		

Sumber; Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis bivariat pada Tabel 4, diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 66,87 dengan standar deviasi ±6,20. Nilai kinerja pegawai berada pada rentang 58,00 hingga 80,00. Sementara itu, rata-rata nilai gaya kepemimpinan adalah 50,58 dengan standar deviasi ±6,49, dengan rentang nilai 35,00 hingga 60,00. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sedangkan uji analisis spearman rank menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas seperi III dengan nilai signifikansi $p = 0.630$ ($p > 0,05$).

D. Tanggapan Responden

Kuisisioner yang berfokus pada variable Kinerja Petugas Pegawai mencakup 17 pernyataan dan pada variable Gaya Kepemimpinan mencakup 12 pertanyaan guna mengevaluasi pandangan responden terhadap kedua variable yang dipaparkan untuk mengetahui frekuensi dan presentase proposi responden terhadap pertanyaan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai	17	40,5%	25	59,5%	0	0	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
	hasil yang maksimal.										
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas	12	28,6%	30	71,4%	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh puskesmas.	11	26,2%	31	73,8%	0	0	0	0	0	0
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.	10	23,8%	31	73,8%	1	2,4%	0	0	0	0
5	Pengetahuan akan pekerjaan, dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.	11	26,2%	31	73,8%	0	0	0	0	0	0
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.	11	26,2%	31	73,8%	0	0	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
7	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.	10	23,8%	31	73,8%	1	2,4%	0	0	0	0
8	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan puskesmas.	8	19,0%	30	71,4%	4	9,5%	0	0	0	0
9	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota petugas dipuskesmas.	14	33,3%	28	66,7%	0	0	0	0	0	0
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	8	19,0%	25	59,5%	5	11,9%	4	9,5%	0	0
11	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di Puskesmas.	9	21,4%	32	76,2%	1	2,4%	0	0	0	0
12	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	11	26,2%	30	71,4%	1	2,4%	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	9	21,4%	30	71,4%	3	7,1%	0	0	0	0
14	Petugas kesehatan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan.	11	26,2%	30	71,4%	1	2,4%	0	0	0	0
15	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja.	7	16,7%	34	81,0%	1	2,4%	0	0	0	0
16	Seluruh Petugas kesehatan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup baik.	9	21,4%	32	76,2%	1	2,4%	0	0	0	0
17	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.	9	21,4%	32	76,2%	1	2,4%	0	0	0	0
Total		177	42,13%	513	12,21%	20	47,70%	4	9,5%	0	0
Rata-Rata		10,41	24,78%	30,17%	71,84%	11,76	2,81%	0,235	0,5%	0	0

Sumber; Data Premier(2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, Nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini adalah 73,4, yang termasuk dalam kategori "setuju". Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki tingkat kesepahaman yang cukup tinggi terhadap pernyataan

yang diberikan. Sementara itu, indikator dengan nilai tertinggi mencapai 82,2, yang juga masuk dalam kategorin "setuju". Indikator ini merujuk pada pernyataan *"Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja."* Nilai yang tinggi pada indikator ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin yang baik dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap waktu, yang merupakan salah satu aspek penting dalam profesionalisme di tempat kerja. Kehadiran tepat waktu tidak hanya mencerminkan kedisiplinan individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan nilai yang cukup tinggi pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen yang kuat terhadap ketepatan waktu. dan bisa jadi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi, kebijakan perusahaan yang menegaskan pentingnya kedisiplinan, atau bahkan motivasi pribadi dari masing-masing individu untuk tetap konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan dalam kehadiran menjadi salah satu hal yang paling diperhatikan oleh para responden. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya menjaga keteraturan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

NO	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	19	42.2	15	33.3	9	20.0	2	4.4	0	0
2	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan	18	40.0	17	37.8	9	20.0	1	2.2	0	0
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	18	40.0	22	48.9	5	11.1	0	0	0	0
4	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	20	44.4	21	46.7	4	8.9	0	0	0	0
5	Pemimpin ditempat saya bekerja membutuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	19	42.2	19	42.2	7	15.6	0	0	0	0
6	Semua keputusan ada ditangan pemimpin	18	40.0	20	44.4	7	15.6	0	0	0	0
7	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	16	35.6	22	48.9	7	15.6	0	0	0	0
8	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika	18	40.0	17	37.8	9	20.0	1	2.2	0	0

	bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan										
9	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	17	37.8	20	44.4	7	15.6	1	2.2	0	0
10	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	16	35.6	20	44.4	8	17.8	1	2.2	0	0
11	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	15	33.3	24	53.3	5	11.1	1	22	0	0
12	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	19	42.2	20	44.4	6	13.3	0	0	0	0
	TOTAL	213	473.3	237	526.5	83	184.6	7	15.4	0	0
	RAIA-RAIA	17.75	39.44	19.75	43.87	6.91	15.38	1.16	2.56	0	0

Sumber; Data Premier(2025)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa secara umum para karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 43,87, yang berada pada kategori "setuju". Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada telah memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap persepsi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, indikator dengan nilai tertinggi mencapai 53,3 menunjukkan bahwa terdapat aspek tertentu dari gaya kepemimpinan yang dinilai sangat kuat dan efektif oleh sebagian besar karyawan. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah "Pemimpin di tempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu", yang mengisyaratkan bahwa kepemimpinan yang mendorong ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas menjadi salah satu faktor kunci yang diapresiasi oleh karyawan. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung disiplin dan tanggung jawab kerja cenderung lebih diterima dan dinilai positif oleh karyawan.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III. meskipun sebagian besar responden menunjukkan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, hasil analisis tidak menemukan adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan tersebut dengan tingkat kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan gaya kepemimpinan tertentu tidak serta merta memengaruhi bagaimana kinerja pegawai terbentuk dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Salah satu pernyataan yang paling banyak disetujui oleh responden adalah bahwa pemimpin di tempat mereka bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat

waktu. Pernyataan ini menjadi aspek kepemimpinan yang paling menonjol dan dirasakan secara nyata oleh petugas, serta mendapat respons positif dari mayoritas responden. Meskipun begitu, penilaian positif terhadap aspek tersebut tidak cukup untuk menunjukkan adanya hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja yang dihasilkan.

Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan tidak selalu sejalan dengan peningkatan kinerja. Artinya, Meskipun pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam menjalankan perannya, namun belum tentu hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemungkinan besar kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh rutinitas kerja yang sudah terbentuk atau sistem kerja yang sudah berjalan, sehingga kehadiran gaya kepemimpinan tidak terlalu berdampak nyata terhadap hasil kerja yang ditunjukkan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Lenni Lestari Situmorang (2021), yang menunjukkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan tidak memiliki keterkaitan yang substansial dengan indikator kinerja karyawan di PT Pancakarsa Bangun Reksa Dana di Medan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nazarudin Aziz dan Septianto Dwi Putra (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis dalam penelitian Sony Septiawan (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketidakterpengaruhan ini disebabkan karena dalam penelitian tersebut, gaya kepemimpinan transaksional tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel perantara yaitu kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas. Temuan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang lebih dominan dan perlu diperhatikan oleh organisasi, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Oleh karena itu, hasil ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merancang strategi manajerial yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kinerja petugas secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, hal tersebut tidak berbanding lurus dengan peningkatan kinerja para pegawai. Artinya, gaya kepemimpinan bukanlah faktor dominan yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam konteks ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih memengaruhi, seperti motivasi kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, beban kerja, atau bahkan faktor individual seperti komitmen dan kompetensi. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas, manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek lain di luar gaya kepemimpinan semata. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi pimpinan instansi kesehatan dalam merumuskan kebijakan internal yang lebih tepat sasaran dan berdampak nyata pada kualitas pelayanan.

Saran

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Separi III, namun hal tersebut bukan berarti aspek kepemimpinan dapat diabaikan begitu saja. Gaya kepemimpinan tetap merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong semangat kerja tim. Oleh karena itu, pimpinan disarankan tetap menjaga dan meningkatkan kualitas kepemimpinannya melalui pendekatan yang partisipatif, terbuka, dan mendukung perkembangan pegawai. Dengan demikian, meskipun secara statistik tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, gaya kepemimpinan tetap berperan dalam membentuk iklim kerja yang positif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1-12.
- Amira, A. P., Nasution, E. M., Nurhidayah, N., Rahma, S., Mariani, T., & Gurning, F. (2024). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Labuhan Ruku Kec. Telawi, Kab. Batu-Bara. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 94-100.
- Ananda, R., Heriyati, H., Mubarak, M. H., & Maharja, R. (2025). Evaluasi Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kota Parepare. *Jurnal Promotif Preventif*, 8(2), 252-261.
- Ariyanto, Y., Umar, Z., & Ardan, M. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I. A Moeis Samarinda. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 10(1), 74-83.
- Darmin, D., Ningsih, S. R., Asri, A. M. D., Adnan, A., & Gufran, G. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang. *Jurnal Promotif Preventif*, 7(2), 362-371.
- Fadlly, B. I., & Rozaq, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Surabaya. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(03 Juni), 3487-3894.
- Fahri, F., & Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364-3372.
- Fanzia, E. A., Murtaliningtyas, W., & Samsuryaningrum, I. P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 15(1), 128-140.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156-165.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43-58.

- Hamdito, O., Indarto, I., & Budiati, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi dan Birokrasi Terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Litbang Polri*, 28(1), 35-55.
- Hendriani, S., Sari, R. Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. *Jurnal Niara*, 17(1), 171-184.
- Mrp, A. D., Azwa, N. A., Tantri, D. A., Natasya, D. F. A., & Purba, F. A. (2025). Peran Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Petugas dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 143-149.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149-161.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161-171.
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3)
- Samudera, F., & Agustina, T. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Farkhanss Towing Service Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 165-175.
- Septiawan, S., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir pegawai dan pemberian financial reward terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13-28.
- Situmorang, L. L., Purba, M. I., Naibaho, K. M., Sinaga, M., & Roulina, R. (2021). Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 176-185.
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Mempredikasi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064-2075.