

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG

MUTHMAINNAH. H
K011171312



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG

Disusun dan diajukan oleh

MUTHMAINNAH, H
K011171312

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 12 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS
Nip. 19640424 199103 1 002


Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes
Nip. 19880613 201404 1 003

Ketua Program Studi,



Dr. Suriah, SKM, M.Kes
Nip. 19740520 200212 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin
Tanggal 12 Juli 2021.

Ketua : Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS

(.....)

Sekretaris : Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes

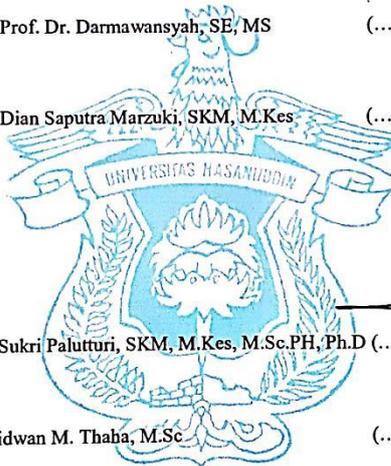
(.....)

Anggota :

1. Prof. Sukri Paluturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D (.....)

2. Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc

(.....)



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muthmainnah. H
NIM : K011171312
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
HP : 085398984457
E-mail : muthmainnah5999@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 12 Juli 2021



RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Makassar, Juli 2021

MUTHMAINNAH. H

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG”

Teori Path-Goal menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mewujudkan empat gaya perilaku yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahan dalam beberapa cara seperti dengan menjelaskan peran bawahan sesuai dengan apa yang diharapkan darinya, menghubungkan penghargaan dengan kinerja bawahan yang memuaskan, dan meningkatkan ukuran dan nilai imbalan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian ini merupakan *Explanatory Research*, Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang pada tanggal 26 April-21 Mei 2021. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yaitu ASN di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 99 orang. Pengumpulan data menggunakan instrument angket/kuesioner yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Pengolahan data menggunakan SPSS. Analisis data dalam penelitian ini yaitu univariat, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang meliputi uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi. Penyajian data dalam bentuk tabel disertai narasi.

Hasil uji-t didapatkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi memiliki nilai t_{hitung} (2,758)(2,730)(2,486)(3,382) > t_{tabel} (1,986). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga (0,007)(0,008)(0,015)(0,001) < 0,05. Adanya angka yang signifikan mengindikasikan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas kesehatan Kabupaten Pinrang. Peneliti menyarankan hendaknya pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dalam hal ini yaitu Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang membuat kebijakan yang mempertahankan indikator-indikator kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai; Direktif; Suportif; Partisipatif; Orientasi Prestasi;
Daftar Pustaka : (1996-2020)

SUMMARY

Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy
Makassar, Juli 2021

MUTHMAINNAH. H

“INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE HEALTH OFFICE OF PINRANG DISTRICT”

Path-Goal theory states that a leader must be able to embody four different behavioral styles, namely directive leadership style, supportive leadership style, participatory leadership style and achievement-oriented leadership style. Leaders can influence the performance of subordinates in several ways, such as by explaining the role of subordinates according to what is expected of them, linking rewards to satisfactory subordinate performance, and increasing the size and value of rewards.

This study aims to determine whether there is an influence between directive, supportive, participatory leadership styles and achievement orientation on employee performance at the Pinrang District Health Office. This type of research is Explanatory Research, the approach in this study is a quantitative approach. This research was conducted at the Pinrang District Health Office on 26 April-21 May 2021. The population and sample in this study were all permanent employees, namely ASN at the Pinrang District Health Office, totaling 99 people. Data collection uses a questionnaire/questionnaire instrument which has previously been tested for validity and reliability. Data processing using SPSS. Data analysis in this study is univariate, multiple linear regression test, and hypothesis testing which includes t-test, F-test, and coefficient of determination. Presentation of data in tabular form accompanied by narration.

The results of the t-test showed that the independent variables of directive, supportive, participatory leadership style, and achievement orientation had a value of tcount (2.758)(2.730)(2.486)(3.382) > ttable (1.986). It can also be seen from the significance value which is smaller than (alpha) used, which is 0.05 so that (0.007)(0.008)(0.015)(0.001) < 0.05. The existence of a significant number indicates that there is an influence of directive, supportive, participatory leadership style and achievement orientation on the performance of employees at the Pinrang District Health Office. Researchers suggest that leaders at the Pinrang District Health Office, in this case the Pinrang District Health Office Head, should make policies that maintain current leadership indicators and it is hoped that in the future employee performance will increase.

Keywords : Employee Performance; Directive; Supportive; Participatory; Achievement Orientation

References : (1996-2020)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya kita memohon dan berserah diri, berkat nikmat dan kesempatan dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang”** sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin. Tak lupa tercurahkan salawat serta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orangtua tercinta, Ibunda Hj. Rahmatia dan Ayahanda Hamzah Mahmud, S.AP yang telah sabar membesarkan, mendidik, membimbing dan senantiasa selalu memberikan dukungan moril, material, kasih sayang dan doa restu yang selalu mengiringi tiap langkah penulis sehingga penulis bisa sampai ke titik ini, serta kepada kakak-kakakku Hamrah Hamzah, S.Sos., M.M., Muhammad Arif Hamzah, ST., Muhammad Yusuf Hamzah, S.TP., Nurhidayah Hamzah, SE., Ummi Sakinah, S.Pd., dan Para Kakak Iparku yang selalu bersedia membantu dan berbagi pengalaman kepada penulis dan juga menjadi sumber motivasi yang kuat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Darmawansyah, SE., MS., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes., selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc., PH., Ph.D dan Bapak Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc selaku dosen penguji yang telah membimbing, memberikan saran serta memotivasi penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes., M.Med., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dan Ibu Dr. Suriah, SKM., M.Kes., selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat atas izin penelitian yang telah diberikan kepada penulis.
4. Bapak Dian Sidik, SKM, MKM selaku dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, khususnya Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah, serta Bapak/Ibu Staff Departemen

Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang penuh dedikasi menjalankan tugasnya dengan baik pada proses pengurusan administrasi.

6. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan yang memberikan izin penelitian kepada penulis.
7. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang yang memberikan izin penelitian kepada penulis.
8. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang yang telah memberikan izin penelitian serta para pegawai yang memberikan izin dan bersedia membantu penulis untuk pengambilan data penelitian.
9. Sahabatku *Diverger Team* yaitu Rima, Nadilah, Aldila dan Isra yang senantiasa memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan yang selalu kebersamai sejak awal kuliah sampai pada saat ini serta selalu mengingatkan dalam hal kebaikan.
10. Teman-teman PBL Posko 1 Desa Lassang yang telah menemani sejak PBL I, II, dan III serta teman-teman magang BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku yaitu Rima dan Rifda yang senantiasa memberikan dukungan satu sama lain dalam penyelesaian skripsi masing-masing.
11. Teman-teman KKN Pinrang 4 yang senantiasa memberikan dukungan satu sama lain dalam penyelesaian skripsi masing-masing.
12. Teman-teman Departemen AKK angkatan 2017 dan teman-teman angkatan “REWA 2017” yang telah berjuang bersama mengikuti proses selama masa kuliah sampai titik akhir perjuangan di FKM UHAS.

Terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas segala bantuan dan doa yang tulus diberikan untuk penulis selama studi hingga penyelesaian skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum tentang Kepemimpinan.....	12
B. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai.....	21
C. Tinjauan Umum tentang Dinas Kesehatan.....	27
D. Kerangka Teori	40
E. Tabel Sintesa Penelitian	41
BAB III.....	50
KERANGKA KONSEP.....	50
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian.....	50
B. Kerangka Konsep.....	52
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	52
D. Hipotesis Penelitian.....	61
BAB IV	63
METODE PENELITIAN	63
A. Jenis Penelitian.....	63

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	63
C. Populasi dan Sampel.....	63
D. Operasional Penelitian.....	64
E. Metode Pengumpulan Data.....	65
F. Pengolahan dan Analisis Data	66
G. Penyajian Data	70
BAB V.....	71
HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	71
B. Hasil Penelitian.....	74
C. Pembahasan.....	96
BAB VI.....	115
PENUTUP.....	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tabel Sintesa Penelitian	41
Tabel 2	Distribusi Responden Berdasarkan JK, Umur, Pendidikan, Lama Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	75
Tabel 3	Gambaran Hasil Jawaban Responden Menurut Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	76
Tabel 4	Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	77
Tabel 5	Gambaran Gaya Kepemimpinan Direktif Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	78
Tabel 6	Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Direktif Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang....	79
Tabel 7	Gambaran Gaya Kepemimpinan Suportif Menurut Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	80
Tabel 8	Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Suportif Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang....	81
Tabel 9	Gambaran Gaya Kepemimpinanpartisipatif Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	82
Tabel 10	Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang....	83
Tabel 11	Gambaran Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	84
Tabel 12	Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi Menurut Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	85
Tabel 13	Hasil Uji Validitas	86
Tabel 14	Hasil Uji Reabilitas	88
Tabel 15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	90
Tabel 16	Hasil Uji-t.....	93
Tabel 17	Hasil Uji-F.....	94
Tabel 18	Hasil Uji Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Teori Penelitian.....	40
Gambar 2	Kerangka Konsep	52
Gambar 3	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Pernyataan Persetujuan Responden
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Master Tabel
- Lampiran 4 Hasil Analisis
- Lampiran 5 Surat Izin Pengambilan Data Awal
- Lampiran 6 Surat Balasan Pengambilan Data Awal
- Lampiran 7 Surat Pengantar Izin Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
- Lampiran 9 Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang
- Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian dari Dinas Kesehatan
- Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetensi, perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membantu perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat (Siswanto & Hamid, 2017).

Saat ini, mewujudkan kinerja instansi pemerintah yang maksimal tidak dapat ditawar lagi, karena seharusnya instansi pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu sebisa mungkin dapat menyelenggarakan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah. Dalam menghadapi situasi tersebut, maka instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Tujuannya agar mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi. Selain itu, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam melihat kemampuan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat semakin maksimal (Nasri, Tamsah & Firman, 2018).

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menekankan pada pemberdayaan

pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, memberdayakan masyarakat, dan menjamin demokrasi. Proses transformasi, perlindungan hukum dan jaminan hidup lainnya. Kewenangan yang diberikan oleh undang-undang lebih didasarkan pada persyaratan akuntabilitas publik, yaitu sistem akuntabilitas pemerintah terhadap kelompok layanan. Wujud dan komitmen akuntabilitas publik yang sesungguhnya hanya tercermin dalam bentuk kinerja, termasuk kinerja perencanaan, kelembagaan dan aparatur pemerintah (Lian, 2017).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Penilaian Kinerja Pegawai berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan tujuan pokok dan fungsi masing-masing unit kerja, dan Penilaian perilaku kerja yang dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Sehingga hasil dari penilaian Kinerja Pegawai bisa dilihat dari nilai gabungan dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan perbandingan 60% dan 40%.

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Beberapa studi telah memeriksa gaya kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan secara bersamaan, terutama dalam kaitannya dengan

implikasi potensial mereka untuk hasil kinerja (Sheehan, 2016). Pada dasarnya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan digunakan untuk membimbing sumber daya manusia dengan menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan (Usman, Badiran & Muhammad, 2020).

Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berkaitan satu sama lain. Bagi pegawai, dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat mereka terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien (Siswanto & Hamid, 2017). Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi dalam diri pegawai terbentuk dari sikap pegawai itu sendiri dan situasi kerja pegawai. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan dan pola kepemimpinan kerja.

Fenomena gaya kepemimpinan merupakan isu yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, tantangan dalam mengembangkan strategi

organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi bergantung pada kepemimpinan (Ritonga & Tarigan, 2015).

Dalam penelitian Imron & Suhardi (2019), mengemukakan bahwa pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang bisa mengkoordinasikan, mengarahkan serta dapat mempengaruhi para bawahannya agar bisa menghasilkan kinerja yang bagus. Pemimpin juga harus bertanggung jawab terhadap seluruh pegawainya. Ia menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT POS Indonesia.

Berdasarkan Penelitian Malik, Aziz & Hassan (2014), teori *Path-Goal* menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mewujudkan empat gaya perilaku yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahan dalam beberapa cara seperti dengan menjelaskan peran bawahan sesuai dengan apa yang diharapkan darinya, menghubungkan penghargaan dengan kinerja bawahan yang memuaskan, dan meningkatkan ukuran dan nilai imbalan.

Jika dilihat dari hasil Penelitian dari Rana, K'aol & Krubi (2019), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan direktif tidak secara signifikan memprediksi kinerja karyawan, tetapi gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi secara signifikan memprediksi kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dari Abisuga A.O & Famakin I.O (2016), dengan menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi. Dan variabel terikat yaitu komitmen karyawan. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa hanya dua dari empat gaya kepemimpinan *path-goal* yaitu gaya kepemimpinan suportif dan orientasi prestasi yang mempengaruhi komitmen karyawan.

Birokrasi pemerintahan Kabupaten Pinrang dipimpin oleh Bupati yang dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh masing-masing kepala dinas yang membawahi setiap instansi yang ada di Kabupaten Pinrang. Dalam Peraturan Bupati Pinrang Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Tipe A Kabupaten Pinrang, Kepala Dinas mempunyai tugas membantu bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh bupati kepadanya.

Berikut data kelengkapan pengisian struktur jabatan dan tingkat kompetensi SDM yang menyelenggarakan tugas perangkat daerah yang relevan dengan urusan terkait, dalam hal ini kepala dinas, sekretaris, para kepala sub bagian, kepala bidang dan kepala seksi bisa dilihat melalui:

Aspek	IKK	Tahun	
		2019	2020
Penata Kelembagaan Daerah	Pengisian Struktur Jabatan	$17/21 \times 100\% = 80,95\%$	$20/21 \times 100\% = 95,24\%$
Pengelolaan Kepegawaian	Tingkat Kompetensi SDM	$13/17 \times 100\% = 76,5\%$	$14/20 \times 100\% = 70,00\%$

Daerah	yang menyelenggarakan tugas perangkat daerah yang relevan dengan urusan terkait		
--------	---------------------------------------------------------------------------------	--	--

Sumber : Data Sekunder Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang Tahun 2019 dan 2020.

Berdasarkan tabel diatas, jika dilihat dari aspek penata kelembagaan daerah di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang, pada tahun 2019 untuk pengisian struktur jabatan hanya 17 dari 21 jabatan yang terisi sedangkan pada tahun 2020 pengisian struktur jabatan mengalami peningkatan berjumlah 20 dari 21 jabatan. Sedangkan yang diharapkan semua jabatan terisi 100%. Lebih lanjut, jika dilihat dari aspek Pengelolaan Kepegawaian Daerah di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang, dalam hal tingkat kompetensi SDM yang menyelenggarakan tugas perangkat daerah yang relevan dengan urusan terkait, pada tahun 2019 pejabat yang mengikuti pelatihan kepemimpinan sebanyak 13 dari 17 pejabat sebesar 76,5% sedangkan pada tahun 2020 pejabat yang mengikuti pelatihan kepemimpinan sebanyak 14 dari 20 pejabat sebesar 70,00%. Ini membuktikan bahwa tingkat kompetensi SDM yang menyelenggarakan tugas perangkat daerah mengalami penurunan.

Keberhasilan kepemimpinan dimana semua unsur manajemen itu harus mengarah pada tujuan dan nilai-nilai yang telah disepakati oleh kelompok atau organisasi dalam menghadapi tantangan atau mencapai tujuan Dinas Kesehatan yang dipimpinnya. Namun, hal tersebut masih belum diupayakan secara maksimal oleh pemimpin untuk mendorong agar pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, beberapa

pegawai masih belum menunjukkan etos kerja yang tinggi yakni sikap disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini terlihat dengan masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat dengan alasan menjadi penyebabnya seperti macet, mengurus urusan per fotocopyan, mengantar anak ke sekolah dan lainnya. Hal ini akan berujung pada menurunnya kinerja pegawai. Berikut data absensi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang Tahun 2020 :

Bulan	Sakit	Cuti	TL
Desember	1	20	41
November	2	-	84
Oktober	1	-	79
September	-	1	61
Agustus	6	3	68
Juli	3	1	74

Sumber: Data Sekunder Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

Adapun observasi awal yang didapatkan oleh peneliti di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang pada tanggal 29 Desember 2020 setelah melihat bagaimana lingkungan kerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang, maka ditetapkan bahwa penelitian ini mengambil variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi dengan alasan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan direktif yang diterapkan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang yaitu dapat dilihat dalam menetapkan dan membuat peraturan-peraturan serta kebijakan yang jelas terhadap tugas pokok dan fungsi para pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Jadi, ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan direktif dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada tugas serta peraturan yang telah ditetapkan.

2. Gaya kepemimpinan suportif terlihat sebagaimana pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang memberikan kemudahan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Jadi, ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan suportif dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada terjalinnya hubungan baik dengan para pegawai.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif terlihat sebagaimana pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang melibatkan pegawai dalam memberikan saran untuk mengambil sebuah keputusan. Jadi, ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada peran serta bawahannya.
4. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi terlihat sebagaimana pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang akan memberikan *reward* kepada pegawai jika prestasi kerjanya meningkat. Jadi, ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan orientasi prestasi dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pemberian *reward* kepada pegawainya.

Sehingga peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sehubungan dengan pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang?
2. Manakah diantara gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini :

1. Tujuan Umum Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

- c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
- d. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan orientasi prestasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.
- e. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan antara direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi atau bahan bacaan guna menambah pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dalam mendapatkan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pemahaman dalam bidang karya tulis ilmiah, serta

menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai khususnya di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

4. Manfaat Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi responden akan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu (Badu & Djafri, 2017). Kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan semangat (Alfanny, 2018).

Northouse (2018) dan Johnson (2017) dalam Andoh & Ghansah (2019) berpikir dengan cara yang sama dalam mendefinisikan kepemimpinan. Northouse mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama sementara Johnson melihat kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial dimana pemimpin adalah orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak guna melaksanakan tujuan tertentu.

Kepemimpinan menurut Handoko (2003: 294) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Priyono (2010) mendefinisikan

kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh yang ditujukan pada peningkatan kemampuan seorang bawahan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

2. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi

Menurut Badu & Djafri (2017), secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok, yaitu:

a. Fungsi Instruktif

Dimana seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, dan dimana tempat mengerjakannya agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Dimana seorang pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan ketika pemimpin berusaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dimana pemimpin berusaha menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dimana pemimpin memberikan wewenang untuk membuat atau menetapkan sebuah keputusan. Sehingga adanya kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi ini sebaiknya harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

e. Fungsi Pengendalian

Dimana kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi ini, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

3. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku-perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Alfanny, 2018). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Srilulu, 2019).

Menurut Gani (2020), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Gaya kepemimpinan berfungsi untuk mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan mendisiplinkan orang lain dalam bekerja sehingga masing-masing pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan pimpinan yang lain, dan setiap bawahan tentunya memiliki persepsi yang berbeda-beda dengan gaya kepemimpinan yang ada (Hadidjah 2013).

4. Teori-teori Gaya Kepemimpinan

Dari sejumlah literatur kepemimpinan, ada beberapa teori kepemimpinan diantaranya menurut Lian, (2017):

a. Teori sifat

Teori sifat (*Trait theory*) Adalah teori yang mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang dapat menjadi seorang pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu dilahirkan.

b. Teori kelompok

Teori kelompok (*Group Theory*) adalah teori dalam organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan. Dalam hal ini teori kelompok adalah teori bersama.

c. Teori situasional dan model kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.

d. Teori Hersey dan Blenchar

Teori ini memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan milih gaya kepemimpinan yang tepat, tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

e. Teori Pertukaran Pemimpin - Anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar, bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

f. Teori *Path Goal* (Jalur Tujuan) Robert House

Diantara teori-teori tentang kepemimpinan, teori *Path Goal* pertama kali dikemukakan oleh House (1971), yang terus direvisi dan diubah menjadi model yang lebih canggih termasuk variabel situasional dari variabel individu dan lingkungan, tersistematisasi. Ini adalah teori yang menjelaskan jalur yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan sesuai dengan bagaimana perilaku kepemimpinan yang diberikan kepada bawahan menggunakan parameter dan variabel kontrol (Kim & Ko, 2020).

Dalam teori jalur tujuan *Path Goal Theory*, yang dikembangkan oleh Robert House (1996) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mewujudkan empat gaya perilaku yang berbeda (Malik, Aziz & Hassan, 2014). Gaya kepemimpinan ini terbagi menjadi 4 macam, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis. Bawahan tahu pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan (Hadidjah, 2013).

Yang dimaksud gaya kepemimpinan direktif ketika pemimpin memberikan pedoman khusus kepada bawahan tentang bagaimana mereka harus melakukan tugas mereka. Selanjutnya pemimpin menetapkan standar kerja dan memberikan ekspektasi kinerja yang eksplisit (Malik, Aziz & Hassan, 2014).

House dan Dessler (1974) mendefinisikan perilaku direktif sebagai ekspektasi pemimpin mengenai hasil bawahan dengan memberikan arahan dan instruksi. Tipe ini digunakan ketika bawahan tidak memahami aktivitas pembelajaran atau tujuan pembelajaran dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk menanggapi kebutuhan bawahan, tipe direktif diterapkan oleh pemimpin untuk memotivasi mereka dengan menjelaskan tujuan dan prosedur, menyediakan struktur, dan menetapkan standar yang harus mereka ikuti untuk mencapai tujuan (Farhan, 2018).

2) Gaya Kepemimpinan Suportif

Yang dimaksud gaya kepemimpinan suportif ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan dan mendukung bawahannya (Malik, Aziz & Hassan, 2014). Tipe ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya (Hadidjah, 2013).

House & Dessler (1974) mendefinisikan perilaku kepemimpinan suportif sebagai dukungan emosional bawahan juga menjelaskan perilaku suportif ialah dorongan dan sikap ramah pemimpin dengan memahami dan menanggapi kebutuhan dan keinginan bawahan melalui membangun ikatan emosional yang kuat dengan mereka, mendukung sikap belajar mereka, dan meningkatkan hubungan kepercayaan dengan mereka. Tipe ini juga dapat digunakan untuk

meningkatkan rasa percaya diri bawahan yang membantunya mencapai tujuan pembelajaran (Farhan, 2018).

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Tipe ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya (Hadidjah, 2013).

Yang dimaksud gaya kepemimpinan partisipatif ketika pemimpin meminta ide dan saran dari bawahan dan mengundang partisipasi mereka dalam keputusan yang secara langsung mempengaruhi mereka (Malik, Aziz & Hassan, 2014). Pemimpin partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam mengambil keputusan. Ini sangat penting ketika pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim (Alfanny, 2018).

Pendekatan partisipatif memungkinkan untuk berbagi kepemimpinan dan tanggung jawab diantara bawahannya. Menurut (Ford 2006 dalam Farhan, 2018) memimpin melalui memfasilitasi pembelajaran lebih dari sekedar berpartisipasi untuk membuat keputusan dan memberdayakan karyawan. Tipe partisipatif ini dapat mendorong terbangunnya banyak hubungan pemangku kepentingan internal dan eksternal sebagai sumber pembelajaran. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin dapat mendukung pembelajaran dengan mendorong inovasi dan kreatifitas

diseluruh organisasi melalui pengumpulan ide, saran dan solusi baru. Dengan cara mengizinkan bawahan untuk berpartisipasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka yang mungkin mengarah pada peningkatan kinerja mereka (Farhan, 2018).

4) Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Yang dimaksud gaya kepemimpinan orientasi prestasi ketika pemimpin menetapkan tujuan yang menantang, menekankan peningkatan kinerja kerja, dan mendorong pencapaian tujuan tingkat tinggi (Malik, Aziz & Hassan, 2014). Tipe ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik (Hadidjah, 2013).

House dan Dessler (1974) menjelaskan perilaku yang berorientasi pada prestasi sebagai kepercayaan pemimpin mengenai kinerja bawahan mereka dan pencapaian yang sangat baik. Memang, ketika pemimpin pembelajaran mempertimbangkan persepsi bawahan mereka, mereka mungkin perlu menggunakan alat kepemimpinan pembelajaran yang berbeda. Tipe ini bisa jadi digunakan dalam kasus aktivitas belajar yang menantang atau tujuan yang menantang. Pemimpin menantang bawahan dengan harapan yang tinggi dan menetapkan standar yang tinggi serta memotivasi bawahan dengan

berbagai tanggung jawab, mendorong pencapaian, dan menghilangkan hambatan (Farhan, 2018).

g. Teori Sumber Daya Kognitif

Teori ini adalah teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan cara hal utama yang dilakukan ialah membuat rencana keputusan dan strategis yang efektif dan kemudian mengkomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.

h. Teori Neokharismatik

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

i. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

B. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Ritonga & Tarigan, 2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah penyelesaian tugas yang disepakati dari pemberian kerja dan hasil yang didapatkan sesuai fungsi atau aktivitas pekerjaan tersebut selama waktu tertentu (Utami & Astakoni, 2020). Sedangkan pandangan lain kinerja itu adalah nilai dari setiap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif ataupun negatif untuk pencapaian tujuan organisasi (Cokquitt & LePine 2009 dalam Utami & Astakoni, 2020).

Kinerja adalah konstruksi multidimensi dan ukuran yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan kontribusi yang diberikan oleh individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Andoh & Ghansah (2019), menggambarkan kinerja pegawai sebagai sejauh mana pegawai memenuhi persyaratan kerja. Bagi mereka, kinerja pegawai mencerminkan efisiensi organisasi. Kinerja pegawai juga dilihat sebagai blok bangunan penting dari sebuah organisasi dan faktor-faktor yang meletakkan dasar untuk kinerja tinggi harus dianalisis oleh organisasi. Secara subjektif, perubahan perilaku pegawai, kemampuan belajar dan pengembangan, komitmen pegawai, peningkatan keterampilan dan kompetensi dan lain-lain diukur sebagai bukti efektivitas kepemimpinan.

Lijan Poltak Sinambela dkk (2016), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan

penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widiandi dkk (2017), antara lain:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- b. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
- c. Energi, tanpa adanya energi psikis dan fisik yang tercukupi, kreatifitas pegawai akan terhambat.
- d. Teknologi yang merupakan penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kinerja yang berhasil dicapai dan bermanfaat baginya.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis

untuk menentukan arah urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil (Sinambela, 2016).

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan-balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kerja merupakan suatu tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan (Priyono, 2010).

Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja ialah kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya (Gunawan, 2015).

Menurut T.V.Rao (1996) dalam (Sinambela, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan kemampuan-kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya.
 - b. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya didalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya didalam organisasi.
 - c. Menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif.
 - d. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.
4. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Pemerintah menetapkan sebuah kebijakan baru dalam penilaian prestasi kerja pegawai dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Dalam kebijakan tersebut, Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari dua indikator penilaian, yaitu:

a) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah target atau rencana kerja yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur, antara lain:

- 1) Kuantitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Bila persyaratan terpenuhi berarti kualitas dapat dikatakan baik, sebaliknya jika persyaratan tidak terpenuhi maka dapat dikatakan kualitas kurang baik.
- 2) Kualitas merupakan jumlah hasil suatu siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang harus dikerjakan. Dan penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, bisa dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b) Perilaku Kerja dari Atasan

Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, tindakan atau sikap yang dilakukan oleh seorang pegawai yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun unsur-unsur perilaku kerja antara lain:

- 1) Orientasi pelayanan merupakan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani dalam hal ini masyarakat, atasan kerja, rekan kerja, atau instansi lain.

- 2) Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan seorang pegawai agar dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri.
- 4) Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menaati kewajiban dan menghindari pelanggaran yang telah ditetapkan dalam peraturan kedinasan agar tidak dijatuhi sanksi.
- 5) Kerjasama merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan baik dalam unit kerja maupun instansi lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
- 6) Kepemimpinan merupakan kemampuan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

C. Tinjauan Umum tentang Dinas Kesehatan

1. Definisi Dinas Kesehatan

Dinas Kesehatan Daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kesehatan Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dipimpin oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi/Kabupaten/Kota yang berkedudukan di bawah

dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah (Permenkes RI Nomor 49 Tahun 2016).

2. Tugas dan Fungsi

Menurut Permenkes RI Nomor 49 Tahun 2016, Dinas Kesehatan Provinsi mempunyai tugas untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota memiliki tugas membantu Bupati/Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah Kabupaten/Kota.

Adapun Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan pada bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga serta sumber daya kesehatan.
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga serta sumber daya kesehatan.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan,

kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga serta sumber daya kesehatan.

- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait dengan bidang kesehatan.

Adapun Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dikelompokkan menjadi 3 tipe yaitu sebagai berikut:

- a. Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tipe A

Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tipe A
Terdiri dari:

- 1) Sekretariat

Sekretariat bertugas untuk melaksanakan koordinasi, pelaksanaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas Kesehatan. Sekretariat terdiri dari:

- a) Subbagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan dan koordinasi penyusunan rumusan program dan informasi serta penatalaksanaan hubungan masyarakat yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.
- b) Subbagian Keuangan dan Pengelolaan Aset; yang bertugas untuk penyiapan dan koordinasi penyelenggaraan urusan keuangan dan pengelolaan asset yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.

c) Subbagian Kepegawaian, Hukum dan Umum; yang bertugas untuk menyiapkan dan koordinasi penatalaksanaan hukum, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.

2) Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga. Bidang Kesehatan Masyarakat terdiri dari:

- a) Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat; yang bertugas untuk menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan keluarga dan gizi masyarakat.
- b) Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat; yang bertugas untuk menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang promosi dan pemberdayaan masyarakat.
- c) Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga; yang bertugas untuk menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan,

evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga.

3) Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang surveilans dan imunisasi, serta pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit terdiri dari:

- a) Seksi Surveilans dan Imunisasi; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang surveilans dan imunisasi.
- b) Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit menular.
- c) Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa.

4) Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan termasuk peningkatan mutunya, serta pelayanan kesehatan tradisional.

Bidang Pelayanan Kesehatan terdiri dari:

- a) Seksi Pelayanan Kesehatan Primer; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta peningkatan mutu fasilitas pelayanan kesehatan di bidang pelayanan kesehatan primer.
- b) Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta peningkatan mutu fasilitas pelayanan kesehatan di bidang pelayanan kesehatan rujukan
- c) Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan tradisional.

5) Bidang Sumber Daya Kesehatan

Bidang Sumber Daya Kesehatan memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di

bidang kefarmasian, alat kesehatan, perbekalan kesehatan rumah tangga dan sumber daya kesehatan manusia. Bidang Sumber Daya Kesehatan terdiri dari:

- a) Seksi Kefarmasian; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kefarmasian.
- b) Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kebutuhan Rumah Tangga; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang alat kesehatan dan perbekalan kebutuhan rumah tangga.
- c) Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang sumber daya manusia kesehatan

b. Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tipe B

Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten Kota Tipe B terdiri dari:

1) Sekretariat

Sekretariat memiliki tugas untuk melaksanakan koordinasi, pelaksanaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh

unsur organisasi di lingkungan Dinas Kesehatan Daerah. Sekretariat terdiri dari:

- a) Subbagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan dan koordinasi penyusunan rumusan program dan informasi, serta penatalaksanaan hubungan masyarakat yang menjadu tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.
- b) Subbagian Keuangan, Kepegawaian dan Umum; yang bertugas untuk penyiapan dan koordinasi penyelenggaraan urusan keuangan dan pengelolaan asset, penatalaksanaan hukum, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.

2) Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang kesehatan masyarakat. Bidang ini terdiri dari:

- a) Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan keluarga dan gizi masyarakat.
- b) Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional,

bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang promosi dan pemberdayaan masyarakat.

- c) Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga.

3) Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang surveilans dan imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa. Bidang ini terdiri dari:

- a) Seksi Surveilans dan Imunisasi; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang surveilans dan imunisasi.
- b) Seksi Pencegahan dan Penyakit Menular; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit menular.

c) Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular serta kesehatan jiwa.

4) Bidang Pelayanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan termasuk peningkatan mutunya, pelayanan kesehatan tradisional, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kebutuhan rumah tangga serta sumber daya manusia kesehatan. Bidang ini terdiri dari:

a) Seksi Pelayanan Kesehatan; yang bertugas untuk untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta peningkatan mutu fasilitas pelayanan kesehatan di bidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan serta pelayanan kesehatan tradisional.

b) Seksi Kefarmasian, Alat Kesehatan dan Perbekalan Kebutuhan Rumah Tangga; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan

kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kebutuhan rumah tangga.

- c) Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang sumber daya manusia kesehatan.

c. Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tipe C

Dinas Kesehatan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Tipe C terdiri dari:

1) Sekretariat

Sekretariat memiliki tugas untuk melaksanakan koordinasi, pelaksanaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas Kesehatan Daerah. Sekretariat terdiri dari:

- a) Subbagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan dan koordinasi penyusunan rumusan program dan informasi, serta penatalaksanaan hubungan masyarakat yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.
- b) Subbagian Keuangan, Kepegawaian dan Umum; yang bertugas untuk penyiapan dan koordinasi penyelenggaraan urusan keuangan dan pengelolaan asset, penatalaksanaan hukum, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Daerah.

2) Bidang Kesehatan Masyarakat dan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Kesehatan Masyarakat dan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga, surveilans dan imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa. Bidang ini terdiri dari:

- a) Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kegiatan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan keluarga dan gizi masyarakat.
- b) Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kegiatan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga.
- c) Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kegiatan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang surveilans dan imunisasi, pencegahan dan

pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa.

3) Bidang Pelayanan, Promosi dan Sumber Daya Kesehatan

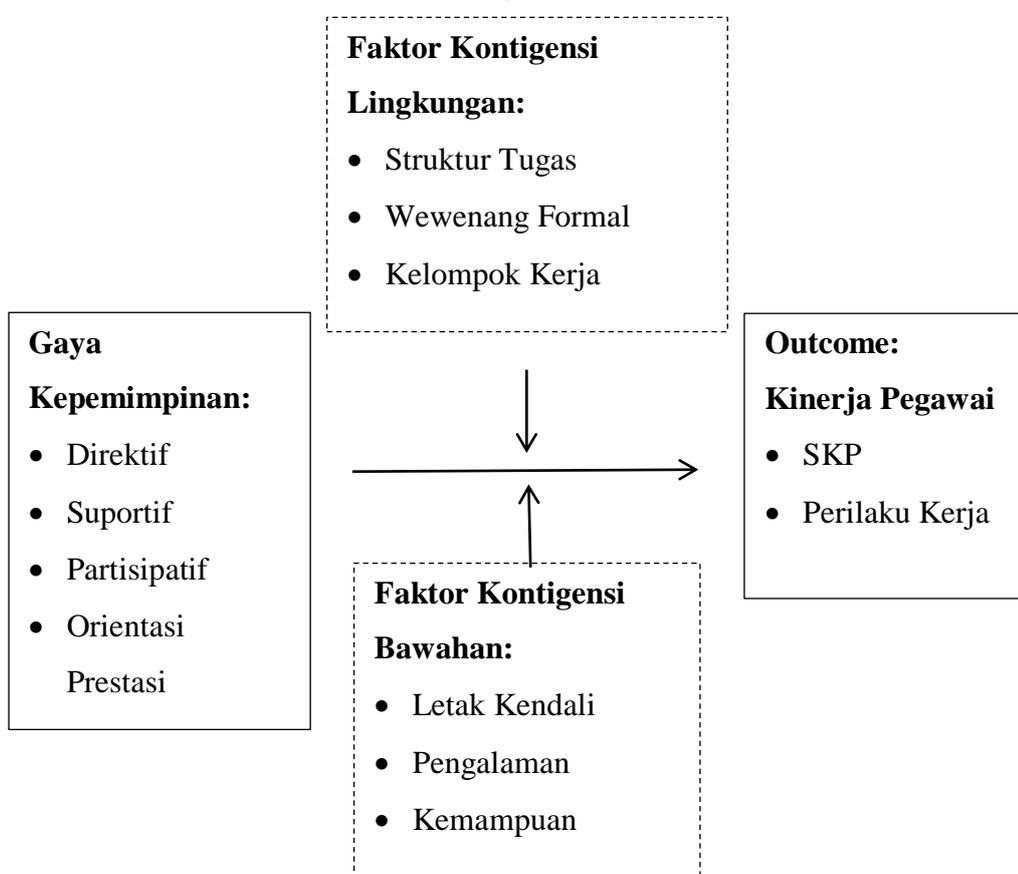
Bidang Pelayanan, Promosi dan Sumber Daya Kesehatan memiliki tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan termasuk peningkatan mutu, pelayanan kesehatan tradisional, promosi dan pemberdayaan masyarakat, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kebutuhan rumah tangga serta sumber daya manusia kesehatan. Bidang ini terdiri dari:

- a) Seksi Pelayanan Kesehatan; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kegiatan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta peningkatan mutu fasilitas pelayanan kesehatan di bidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan, serta pelayanan kesehatan tradisional.
- b) Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat; yang bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kegiatan operasional, bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang promosi dan pemberdayaan masyarakat.
- c) Seksi Sumber Daya Kesehatan; bertugas untuk penyiapan perumusan dan pelaksanaan kegiatan operasional, bimbingan teknis

dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kebutuhan rumah tangga dan sumber daya manusia kesehatan.

D. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian diatas, maka disusunlah kerangka teori berdasarkan teori *Path Goal* Robert House, (1996) yaitu:



Gambar 1. Kerangka Teori Path Goal

Sumber: Robert House, 1996 dalam Ma'Ruf 2014 ; Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja.

E. Tabel Sintesa Penelitian

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti / Tahun	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Ackhriansyah Ahmad Gani / 2020	Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data kuantitatif dan kualitatif.	Variabel independen: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja Variabel dependen: Kinerja Perawat	<p>a) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.</p> <p>b) Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.</p> <p>c) Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang.</p>
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin dan Motivasi Kerja	Wisnu Saputra & Imam Wibowo / 2017	Desain penelitian ini menggunakan mediasi variabel disiplin dan variabel motivasi dimana variabel gaya	Variabel eksogen: Gaya Kepemimpinan Variabel endogen: Kinerja Pegawai, dan Variabel intervening: Disiplin dan Motivasi	<p>a) Disiplin secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.</p> <p>b) Motivasi secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan</p>

	Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur		kepemimpinan berdampak langsung pada kinerja melalui mediasi variabel disiplin dan variabel motivasi (<i>moderating</i>) dan juga variabel disiplin dan variabel motivasi terhadap kinerja (<i>intervening</i>)	Kerja	langsung gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. c) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. d) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Disiplin. e) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi. f) Disiplin berpengaruh secara langsung dan Tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. g) Motivasi berpengaruh secara langsung dan Tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng	Erry Prasetyawati & Aris Baharuddin / 2016	Penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan <i>skala likert</i>	Variabel bebas: Persepsi (X) Varabel terikat: Gaya Kepemimpinan (Y)	a) Persepsi pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng berada pada kategori baik yang dilihat berdasarkan tiga indikator: a) berpikir, b) mengetahui, c) memahami. b) Gaya kepemimpinan di kantor

					<p>Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng berada pada kategori tinggi yang dilihat dari tiga indikator yaitu: a) dari segi latar belakang, b) pengetahuan, nilai, dan c) pengalaman dari pemimpin tersebut.</p> <p>c) Terdapat pengaruh positif persepsi pegawai dengan gaya kepemimpinan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng dengan tingkat pengaruh rendah. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kantor terhadap pegawai.</p>
4.	Karakteristik Gaya Kepemimpinan Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Makassar	Anwar / 2015	Pendekatan kuantitatif menggunakan <i>skala likert</i>	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi Variabel terikat:	<p>Ada 4 gaya kepemimpinan yang terdapat pada Biro Administrasi Unhas:</p> <p>a) Gaya kepemimpinan direktif b) Gaya kepemimpinan suportif c) Gaya kepemimpinan partisipatif d) Gaya kepemimpinan orinetasi prestasi</p> <p>Dari keempat gaya kepemimpinan tersebut, semua masuk dalam</p>

				Kinerja Pegawai	kategori baik.
5.	Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang	Rosita, Musdalifah Hanis, & Yasir Haskas / 2013	Metode diskriptif dengan menggunakan desain <i>cross sectional</i>	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Variabel terikat: Kinerja Tenaga Kesehatan.	a) Ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang. b) Ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang. c) Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang
6.	<i>Influence of supportive and participative path-goal leadership styles and moderating role of task structure on employee performance</i>	Rozmina Rana, George K'aol, Michael Kirubi / 2019	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional, dengan menggunakan <i>stratified random sampling</i>	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Supotif, Struktur tugas. Sedangkan Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan suportif tidak secara signifikan memprediksi kinerja karyawan, $R^2 = 0.001$, $F(1, 110) = 0.118$, $p \leq .05$, $\beta = -0.040$, $p \leq .05$ tetapi gaya kepemimpinan partisipatif tersebut secara signifikan memprediksi kinerja karyawan, $R^2 = 0.865$, $F(1, 115) = 735.111$, $p \leq .05$, $\beta = 0.943$, $p \leq .05$.
7.	<i>Influence of directive and achievement oriented path-goal</i>	Rozmina Rana, George K'aol, Michael Kirubi / 2019	Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan direktif tidak secara signifikan memprediksi kinerja karyawan $R^2 = .035$, $F(1, 114) = 4.141$, $p \leq .05$; $\beta = -.153$, $p \leq$

	<i>leadership styles on employee performance of coffee trading companies in Kenya</i>		menggunakan <i>stratified random sampling</i>	Orientasi Prestasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	.05 tetapi gaya kepemimpinan orientasi prestasi tersebut secara signifikan memprediksi kinerja karyawan $R^2 = .161$, $F(1, 116) = 20.686$, $p \leq .05$; $\beta = 80.391$, $p \leq .05$.
8.	<i>Analysis of leadership style on performance (case study employee of directorate of infrastructure investment development, ministry of public works and housing</i>	Jeffy Alfanny / 2018	Penelitian ini didasarkan pada desain penelitian <i>survey cross-sectional</i>	Variabel independen: Kepemimpinan Direktif, Suportif, Inisiatif Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Studi ini menemukan bahwa setidaknya ada tiga gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam berorganisasi, yaitu gaya otoriter, gaya delegatif, dan gaya partisipatif. Diantara ketiga gaya tersebut, gaya kepemimpinan partisipatif menjadi gaya kepemimpinan nomor satu yang diinginkan oleh bawahan dalam DBII diikuti oleh gaya otoriter sebagai gaya kepemimpinan yang paling diinginkan kedua dan gaya kepemimpinan delegatif sebagai yang paling tidak diinginkan. Gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja dimana variabel inisiatif menjadi variabel yang

					paling dominan dalam mempengaruhi kinerja.
9.	<i>Leadership Behavior and Acceptance of Leaders by Subordinates: Application of Path Goal Theory in Telecom Sector</i>	Sikandar Hayyat Malik, Shamsa Aziz & Hamid Hassan / 2014	Teknik pengambilan sampel acak bertingkat dengan menggunakan sejumlah kuesioner.	Variabel bebas: Perilaku Pemimpin Variabel terikat: Penerimaan Pemimpin	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin yang direktif memiliki hubungan yang paling signifikan dengan penerimaan pemimpin yang memiliki <i>varians</i> 15,3% diikuti oleh perilaku pemimpin yang mendukung dan berorientasi pada prestasi memiliki varian 13,69% dalam penerimaan pemimpin. Jadi, studi ini menegaskan asumsi teori tujuan jalur dan mendukung temuan Studi.
10.	<i>Effect of path-goal leadership styles on the commitment of employees on construction projects</i>	I.O Famakin & A.O Abisuga / 2016	Menggunakan survei kuesioner dengan skor numerik mulai dari 1 hingga 5	Variabel bebas: Gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan orientasi prestasi. Variabel terikat: Komitmen karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya dua dari empat gaya kepemimpinan jalur-tujuan, yaitu gaya kepemimpinan yang mendukung dan berorientasi pada prestasi, yang memengaruhi komitmen afektif dan berkelanjutan karyawan, sedangkan tidak ada gaya kepemimpinan yang memengaruhi komitmen normative karyawan.

11.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Puskesmas Siak Hulu II	Reno Renaldi, Hastuti Marlina & Nila Puspitasari / 2019	Penelitian analitik kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .	Variabel bebas: gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan prestasi, gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan variabel terikat: motivasi karyawan.	Ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, prestasi, partisipatif dengan motivasi karyawan di UPTD Puskesmas Siak Hulu II dengan hasil P value < 0,001, 0,001, 0,047, 0,001 (<0,05). Dari kesimpulan dalam penelitian ini, gaya yang lebih diterapkan oleh kepala puskesmas antara gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan partisipatif karena hasil dari penelitian bahwa gaya kepemimpinan direktif dan partisipatif dengan nilai P Value < 0,001 (< 0,05).
12.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat	Usman, Muhammad Badiran & Iman Muhammad / 2020	Desain penelitian menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Variabel bebas: gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan situasional. Sedangkan variabel terikat: kinerja tenaga kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan, transaksional, transformasional dan situasional dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur tahun 2018.

13.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Gramedia Area Bekasi	Djaja Sampoerna & Istiana Nurul Hapiz / 2016	Metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus.	Variabel bebas: gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikat: kinerja karyawan	Berdasarkan pengujian koefisien korelasi dengan perhitungan analisis korelasi <i>product moment</i> menghasilkan nilai $r = 0,813$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y). berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menghasilkan nilai $t_{hitung} = 12,493 > t_{tabel} 1,990$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
14.	Kinerja Pegawai Puskesmas dalam Pelayanan Kesehatan di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur	Rosie Fitria Widianti, Dr. H. Muhammad Noor, M.Si & Dr. Rita Kala Linggi., M.Si / 2017	Metode dekriptif kualitatif.	Variabel bebas: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan penghambat kinerja pegawai. Sedangkan variabel terikat: kinerja pegawai puskesmas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta sudah maksimal dapat tecermin dari kualitas kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara bersungguh-sungguh dan penuh dengan rasa tanggung jawab, kuantitas kerja pegawai dalam menjalankan program kegiatan puskesmas rata-rata mencapai target yang di tentukan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan

					pekerjaan dapat di lihat dari pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai ketentuan puskesmas, dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di dukung dengan jumlah pegawai yang cukup shingga bisa dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.
15.	<i>The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance Of Adventist High School in North Minahasa</i>	Yeane Koyongian / 2020	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel bebas: gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat: kinerja karyawan	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan suportif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan berorientasi prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.