

SKRIPSI

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI PAPUA BARAT

HENI MOZABA KARUBABA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI PAPUA BARAT

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

HENI MOZABA KARUBABA

A021171703



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI PAPUA BARAT

disusun dan diajukan oleh

HENI MOZABA KARUBABA
A021171703

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 12 Desember 2022

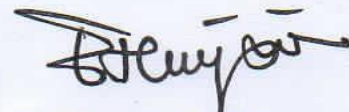
Pembimbing I



Prof. Dr. Indrianty Sudirman, SE.,M.Si.,CRMP.,CRGP

NIP. 19690128 199903 2 001

Pembimbing II

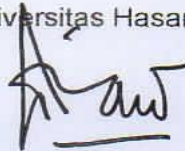


Dr. Erlina Pakki, SE.,MA.

NIP. 19590911 198711 2 001

acc ke pemb.
12/12

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM

NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI PAPUA BARAT

disusun dan diajukan oleh



HENI MOZABA KARUBABA

A021171703

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **18 Januari 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Indrianty Sudirman, SE.,M.Si.,CRMP.,CRGP	Ketua	1..... 
2	Dr. Erlina Pakki, SE.,MA	Sekretaris	2.....
3	Dr. H. Muhammad Toaha, SE.,MBA	Anggota	3.....
4	Dr. Fahrina Mustafa, SE.,M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin





Prof. Dra. Hj. Dian A. S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM

NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Heni Mozaba Karubaba

NIM : A021171703

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI PAPUA BARAT

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Heni Mozaba Karubaba

PRAKATA

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Tuhan karena atas segala berkat kesehatan, dan pertolongan Tuhan lah saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan Judul **“Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat”**. Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk syarat menempuh ujian sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penelitian skripsi ini penulis memperoleh banyak bantuan, bimbingan, dorongan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya pada :

1. Tuhan YME atas perlindungan dan penyertaan kepada penulis hingga saat ini.
2. Orang tua penulis yang membimbing penulis dari kecil sehingga penulis bisa mejadi seperti saat ini, Ibunda Feronika dan Ayah Musa yang tidak henti-hentinya mendoakan dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil selama penulis menjalani proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan masa studi.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.SC, selaku rektor Universitas Hasanuddin.
4. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Yang terhormat Ibu Prof. Dra. Dian Anggraece Sigit Parawansa, Msi, Ph. D, CWM dan Dr. Andi Aswan, SE., MBA., Phil., CWM selaku ketua dan sekretaris jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Yang terhormat Prof. Dr. Indrianty Sudirman, SE., M.Si., CRMP., CRGP., dan Dr. Erlina Pakki, SE., MA selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah membimbing, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Yang terhormat Dr. H Muhammad Toaha, SE., MBA dan Dr. Fahrina Mustafa, SE., M.Si selaku dosen penguji.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
9. Kepada saudara Romy Cenlohy dan Alexander yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

10. Kepada saudara-saudara penulis, Sarima, Raras, Gledis, Helma yang telah memberikan dukungan, hiburan serta semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada Teman-Teman Penulis, Jihan, Sebri, Agnes, Fhila, Endah yang telah memberikan dukungan, saling membantu, mengingatkan penulis selama penulisan skripsi ini.
12. Kepada Teman-teman Afirmasi 2017 yang saling membantu, saling mengingatkan dan saling berbagi satu sama lain.
13. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat serta doa kepada penulis yang tidak dapat disampaikan satu per satu. Terima Kasih banyak atas support nya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan belum memenuhi keinginan berbagai pihak mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

Makassar, 12 Desember 2022



HENI MOZABA KARUBABA

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI PAPUA BARAT

Heni Mozaba Karubaba

Indrianty Sudirman

Erlina Pakki

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam hal pegawai dinas Kesehatan provinsi papua barat. Metode pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 pegawai dinas Kesehatan provinsi papua barat. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan Peran pribadi pemimpin (X1), peran pengambilan keputusan (X2), peran pemimpin memanfaatkan sumber informasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.

Kata kunci : Peran, Kepala Dinas, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

THE ROLE OF HEAD OF DEPARTMENT LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WEST PAPUA PROVINCE HEALTH OFFICE

Heni Mozaba Karubaba

Indrianty Sudirman

Erlina Pakki

This study aims to determine the Leadership Role of the Head of Service in Improving Employee Performance at the West Papua Provincial Health Office. The data used in this study were obtained through questionnaires distributed to respondents in terms of employees of the West Papua Province Health Office. The sampling method uses non-probability sampling. The number of samples in this study were 95 employees of the West Papua Province Health Office. The analytical method used is descriptive method and multiple linear regression analysis with the SPSS version 26 application for windows. The research results showThe leader's personal role (X1), the decision-making role (X2), the leader's role in utilizing information sources (X3) have a positive and significant effect on the performance of staff at the West Papua Provincial Health Office.

Keywords: Role, Head of Service, Performance, Employees

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Lokasi Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.8 Teknik Analisis Data	35
3.9 Pengujian Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Analisis Karakteristik Responden	41
4.3 Analisis Deskriptif	43
4.4 Uji Validitas dan Reabilitas	46
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
4.7 Uji Hipotesis	51
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53

BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sasaran Kinerja yang tidak tercapai	4
Tabel 1.2	Perbandingan sasaran kinerja	5
Tabel 2.1	Peranan pemimpin	12
Tabel 2.2	Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional	31
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan jabatan.....	42
Tabel 4.4	deskripsi variabel X1	44
Tabel 4.5	deskripsi variabel X2	44
Tabel 4.6	deskripsi variabel X3	45
Tabel 4.7	deskripsi variabel Y	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi	49
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	51
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (Mahmud, 2019). Sebab itu dalam melakukan pembangunan nasional, faktor utama dilihat dari kualitas sumber daya manusianya, mulai dari pengambil keputusan, pemikir, perencana, pembuat kebijakan, maupun yang menjadi pelaksana dan para pelaku fungsi kontrol atau pengawasan pembangunan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil (Maulana, 2019). Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang tingkat kesulitannya tinggi tidak dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Namun apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi- fungsinya dengan baik, maka tujuan dari organisasi tersebut akan terwujud (Maulana, 2019).

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian beberapa tujuan (Elmonika, 2017). Kepemimpinan di Indonesia merupakan suatu Jenis kepemimpinan yang dijalankan oleh pejabat- pejabat pemerintahan. Dimana organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik

yang digunakan untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat (Dewi, 2020).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur orang-orang di dalam suatu organisasi. Jika seseorang mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain, maka kegiatan kepemimpinan akan terlihat. Peran kepemimpinan dalam suatu kelompok diperlukan apabila terjadi konflik atau perselisihan diantara individu-individu dalam kelompok tersebut (Khairunnisa, 2020). Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Sirahuddin, 2018).

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Sirajuddin, 2018).

Peran Kepemimpinan Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat menggunakan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) sebagai sarana untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai misi organisasi. Pelaporan akuntabilitas kinerja ini dituangkan melalui evaluasi dan analisis kinerja atas seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.

Evaluasi kinerja bertujuan agar pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi dapat diketahui sehingga dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang. Sedangkan analisis kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang. Analisis dilaksanakan terhadap perbedaan kinerja (*Performance Gap*) yang terjadi, serta penyebab untuk mencari strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan. Analisis akuntabilitas kinerja meliputi uraian keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan dan misi serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis. (LAKIP Dinkes Papua Barat Tahun 2020).

Evaluasi kinerja dimulai dengan pengukuran kinerja yang mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja, yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program sesuai dengan saran dan tujuan yang telah ditetapkan Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat dalam rangka mewujudkan visinya sesuai dengan rencana strategi dalam Penetapan Indikator Kinerja. Indikator kinerja yang digunakan dalam mengukur Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat meliputi input, *output* dan *outcome*.

Penetapan indikator kinerja didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang ada. Indikator kinerja input yang digunakan adalah dana dengan satuan rupiah (Rp.xxx). Indikator input lain yang merupakan masukan yang turut mempengaruhi terlaksananya kegiatan, seperti sumber daya manusia yang bertanggungjawab atas terlaksananya kegiatan; waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan; serta sarana dan prasarana belum memadai.

Indikator output bervariasi sesuai dengan apa yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan, begitupula indikator *outcome* bervariasi tergantung dari output yang dihasilkan. Penetapan indikator kinerja beserta target pencapaian indikator kinerja ini mulai dilaksanakan pada saat perumusan rencana strategi. Pada Tahun Anggaran 2020, terdapat 11 (Sebelas) sasaran kegiatan yang tidak mencapai target atau tidak dilaksanakan (0%), seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja yang Tidak Tercapai

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi (%)
1	Penyediaan makanan Bumil KEK (DAK)	Tersedianya makanan tambahan bagi ibu hamil KEK di 13 Kabupaten/ Kota (Puskesmas)	13 Kab/ Kota	0 Kab/ Kota 0%
2	Penyediaan makanan balita kurus (DAK)	Menurunnya jumlah balita kurus	2700 balita	0 balita 0%
3	Pembinaan gizi masyarakat	Terlaksananya pembinaan gizi untuk masyarakat khususnya bayi dan ibu hamil	100 %	0 %
4	Sruvelans gizi dan desminasi hasil PSG (DAK)	Meningkatnya pelayanan yang bermutu bagi masyarakat	100 %	0 %
5	Pelacakan dan konfirmasi gizi dan monitoring evaluasi kegiatan gizi (DAK)	Pelayanan kesehatan yang bermutu bagi seluruh masyarakat	100 %	0 %
6	Orientasi pelayanan kesehatan neonatal esensial (DAK)	Meningkatnya persentase persalinan di fasilitas pelayanan kesehatan	100 %	0 %
7	Penemuan koordinasi teknis persiapan surveilans kualitas air minum Tk. Provinsi (DAK)	Tersedianya koordinasi surveilans	1 laporan	0 laporan
8	Advokasi pelaksanaan	Tersedia pencanangan	1 dokumen	0 'dokumen

	kabupaten kota sehat (KKS) (DAK)	kab/kota yang sehat		
9	Penguatan Jasmani ASN (DAK)	Meningkatnya kesehatan jasmani ASN di Papua Barat	100 %	0 %
10	Bimbingan teknis penguatan kesehatan kerja dan olahraga (DAK)	ASN di instansi pemerintah yang melakukan olahraga	100 %	0 %
11	Pendampingan teknis dalam rangka mendorong regulasi implementasi GERMAS di tingkat kab/kota (DAK)	Tersedianya kampanye masyarakat hidup sehat	1 dokumen	0 'dokumen

Sumber : LAKIP Dinkes Papua Barat, data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel di atas ada 11 target yang tidak tercapai di tahun 2020. Kinerja pegawai tentu saja perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Walaupun ada 11 sasaran target yang tidak tercapai, jika dibandingkan dengan capaian sasaran Kinerja Tahun sebelumnya, maka di Tahun anggaran 2020 ini capaian sasaran Kinerja mengalami kenaikan sebesar 7,26 %, berikut Tabel perbandingan sasaran kinerja Tahun 2020 dan Tahun 2019 :

Tabel 1.2 Perbandingan Sasaran Kinerja

No	Sasaran	Realisasi Capaian Sasaran (%)		
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Meningkatnya efisiensi dan efektifitas pengelolaan APBD	90	97	81,98
2	Meningkatnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang aparatur	57	55	84,98

3	Meningkatnya disiplin dan kapasitas SDM kesehatan	60	66	80
4	Meningkatnya kualitas sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	81	87	80
5	Meningkatnya kualitas kesehatan masyarakat	76	90	74,72
6	Meningkatnya akses dan ketersediaan sarana dan prasarana kesehatan yang berkualitas dan merata	53	61	97,89
Persentase (%)		69,50	76,00	83,26

Sumber : LAKIP Dinkes Papua Barat, data diolah 2021

Mengacu pada tabel di atas mengenai kenaikan persentase kinerja tentu tidak akan terlepas dari kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peran seorang pemimpin di dalam organisasi. Peningkatan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu pimpinan selaku atasan langsung harus dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Menurunnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya motivasi dan pengaruh kepemimpinan selaku atasan langsung sehingga mengakibatkan semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, pimpinan merupakan sebuah determinan penting bagi peningkatan kinerja karyawan

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Malik et al., 2019). Menurut Riadi (2019) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar bekerja lebih baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kinerja dari pegawai semakin meningkat (Malik et al., 2019).

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, dan untuk mengetahui apakah peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diadakan penelitian lebih intensif. Oleh sebab itu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :“Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran pribadi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat?
2. Bagaimana peran pengambilan keputusan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat?
3. Bagaimana peran pemimpin memanfaatkan sumber informasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran pribadi pemimpin dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.
2. Untuk mengetahui peran pengambilan keputusan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat
3. Untuk mengetahui peran pemimpin memanfaatkan sumber informasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi kepada peneliti saja, namun juga memberikan kontribusi kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut merupakan kontribusi dari penelitian yang dilakukan:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan yang berhubungan dengan peran manajemen pemimpin dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian lain yang tertarik melakukan penelitian sejenis pada masa-masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya ataupun mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang kepemimpinan.

1.5 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini berisi kajian dan teori yang melandasi penelitian ini, telaah penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi rancangan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan (Mahmud, 2019). Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi (Dewi, 2020).

Memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain (Solikin et al., 2017):

1. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Presiden pertama Republik Indonesia Soekarno dalam pandangan penulis adalah sosok yang masuk dalam kategori ini. Teori ini menyebutkan bahwa pemimpin itu dilahirkan (given) bukan dilatih, dibentuk, disiapkan atau diasah dengan training-training yang keras. Teori kepemimpinan berkembang dan populer pertama kali di Negeri Yunani Kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal dengan "*The Greatma Theory*". Peter G. Northouse menyimpulkan sifat-sifat yang melekat pada diri seorang pemimpin yang melakukan kepemimpinan (menurut pendekatan sifat) adalah sifat-sifat berikut:

- a. Intelijensi - Pemimpin cenderung punya intelijensi dalam hal kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat ketimbang yang bukan pemimpin.
- b. Kepercayaan Diri - Kepercayaan diri adalah keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki, dan juga meliputi harga diri serta keyakinan diri.
- c. Determinasi - Determinasi adalah hasrat menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyendiri.
- d. Integritas - Integritas adalah kualitas kejujuran dan dapat dipercaya. Integritas membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan layak untuk diberi kepercayaan oleh para pengikutnya.
- e. Sosiabilitas - Sosiabilitas adalah kecenderungan pemimpin untuk menjalin hubungan yang menyenangkan. Pemimpin yang menunjukkan sosiabilitas cenderung bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis. Mereka sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan menunjukkan perhatian atas kehidupan mereka.

2. Teori Kepemimpinan Situasi

Pendekatan kepemimpinan Situasional fokus pada fenomena kepemimpinan di dalam suatu situasi yang unik. Premis dari pendekatan ini adalah perbedaan situasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Dari cara pandang ini, seorang pemimpin agar efektif harus mampu menyesuaikan gaya mereka terhadap tuntutan situasi yang berubah-ubah. Pendekatan kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan terdiri atas dimensi arahan dan dimensi dukungan. Setiap dimensi harus diterapkan secara tepat dengan memperhatikan situasi yang berkembang. Guna menentukan apa yang dibutuhkan oleh situasi khusus, pemimpin harus mengevaluasi pekerja mereka dan menilai seberapa kompeten dan besar komitmen pekerja atas pekerjaan yang diberikan.

3. Teori Kelompok

Gaya ini lebih menekankan pada upaya memberi tekanan seimbang, baik pada pekerjaan ataupun hubungan antarpersonal. Gaya ini mendorong derajat partisipasi dan kerja tim yang tinggi di dalam organisasi sehingga mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja

agar mereka tetap merasa terlibat dan punya komitmen kuat dalam pekerjaannya.

2.1.2 Peranan Kepemimpinan

Seirama fungsi pemimpin yang perlu dilakukan para pemimpin, mereka memiliki tiga peran utama menurut Henry Mintzberg (Sirajuddin, 2019) yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi, yang rinciannya sebagaimana pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Peranan Pemimpin

<i>Interpersonal role</i> (Peranan pribadi)	<i>Decision making</i> (peranan pembuat keputusan)	<i>Informational role</i> (peranan sumber informasi)
<i>Figur head</i> , pemimpin adalah merupakan figur / contoh bagi organisasi	<i>Enterpreneur</i> , faktorkeahlian yang harus dimiliki olehpimpinan sesuai denganlevel kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mandiri, mempunyai keahlian.	<i>Monitor and Desimator</i> , pemimpin harus mampu memonitor dan menyaringberbagai informasi guna kepentingan organisasi

<i>Leader,</i> Pimpinan organisasi, mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi	<i>Disturbance handler,</i> Pemimpin harus menghilangkan rintangan-rintangan yang dapat menghalangi jalannya organisasi	<i>Spoke person,</i> pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi
	<i>Resource Allocation,</i> memiliki Kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi	
<i>Liaison,</i> pimpinan sebagai penghubung bagi organisasi, dan penghubung diantara atasan, bawahan	<i>Negotiator,</i> pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan individu.	

Sumber : Henry Mintzberg (1973)

Peran merupakan Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut. Dalam peranan kepemimpinan dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yakni (Dewi, 2020):

1. Peranan yang bersifat Pribadi, yaitu dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin (manajer) mutlak perlu berinteraksi dan berkomunikasi dengan karyawan para bawahannya.
2. Peranan Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan yaitu seorang pemimpin harus mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan.
3. Peranan Kepemimpinan yang bersifat informasi, yaitu seorang pemimpin harus berani

menerima informasi sebagai asset organisasi yang sifatnya kritical, karena dewasa ini dan dimasa akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Selanjutnya juga akan dijelaskan bebarapa peranan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan antara lain (Dewi, 2020):

1. Peranan Kepemimpinan antara Atasan dan Bawahan

Dalam hubungannya pemimpin dengan bawahan, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin secara flexibel terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : hubungan perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana kepemimpinan seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Sedangkan Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah.

2. Peranan Kepemimpinan Dalam Figur Keteladanan

Pendapat Wakil Ketua KPK RI bahwa empat kriteria figure keteladanan dalam kepemimpinan diantaranya unsur idealisme merupakan satu dari empat kriteria sosok keteladanan dalam kepemimpinan bagi seorang pemimpin. Pertama idealisme yang merupakan hal yang mendasar bagaimana seseorang pemimpin disebut sebagai sosok yang teladan. Kedua, kinerja yang terukur. Ketiga, tidak memperkaya diri. Serta keempat, menerapkan pola hidup sederhana.

3. Peranan Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

peran kepemimpinan sebagai pengambil keputusan (decisionalroles) ini terdapat empat peran secara detail yaitu peran Pemimpin yaitu : Sebagai pengusaha, Pemimpin sebagai pereda gangguan, Pemimpin sebagai pengalokasi sumber daya Pemimpin sebagai perunding.

4. Peranan Kepemimpinan Atas Pengawas/ Pengendalian

Menurut Rivai, (2013) dalam Dewi, (2020) secara operasional kepemimpinan dapat

dibedakan dalam lima fungsi pokok diantaranya pengendalian/pengawasan. Pengendalian/Pengawasan bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

5. Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja

Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut.

6. Peranan Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

peran kepemimpinan sebagai pengambil keputusan (decisional roles) ini terdapat empat peran secara detail yaitu peran Pemimpin yaitu : Sebagai pengusaha, Pemimpin sebagai pereda gangguan, Pemimpin sebagai pengalokasi sumber daya Pemimpin sebagai perunding.

7. Peranan Kepemimpinan Atas Pengawas/ Pengendalian

Menurut Rivai, (2013) dalam Dewi, (2020) secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok diantaranya pengendalian/ pengawasan. Pengendalian/Pengawasan bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

8. Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja

Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam kehidupan sederhana lebih mudah dikenal, bila dilirik pada masyarakat modern yang sudah maju telah ada spesialis-spesialis kemampuan, spesialis-spesialis dapat dipastikan menurut sistem dalam penunjukkan atau pengangkatan pemimpin dapat dilaksanakan. Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan menurut Hasibuan (2002) dalam Mahmud (2019) gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
3. Gaya Kepemimpinan Delegatif, Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.
4. Gaya Kepemimpinan Situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.1.4 Fungsi Kepemimpinan

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektifitas kepemimpinan seseorang. Kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut : Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya. Dan Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan pemimpin.

Beberapa fungsi kepemimpinan diidentifikasi oleh beberapa pendapat ahli sebagai berikut (Riadi, 2019):

1. *Defining objectives and maintaining goal direction* (mendefinisikan tujuan dan menentukan sasaran)
 2. *Providing means for goal attainment* (menentukan sasaran daripada kelompoknya)
 3. *Providing and maintaining group structure* (menentukan struktur dari kelompok)
 4. *Facilitating group action and interaction* (memperhatikan kegiatan kelompok dan bentuk interaksi)
 5. *Maintaining group cohesiveness and member satisfaction* (memperhatikan kekompakan kelompok dan mendapatkan kepuasan anggotanya)
- Facilitating group task performance* (mempersiapkan kelompok untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya)

2.1.5 Dimensi Fungsi Kepemimpinan

Dimensi fungsi kepemimpinan diukur apabila seorang individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau proses yang telah dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan tugasnya (Riadi, 2019).

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dan agar lebih fokus untuk menyederhanakan, maka dalam penilaian ini ada beberapa faktor yang dianggap mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan yang meliputi pembinaan kekuatan dan mencakup pemberdayaan, kompensasi dan kepuasan.

2.1.6 Teori Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen.(Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.(Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampaun dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016) Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Rivai & Basri dalam Masram, 2017)

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson dalam Masram, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram, 2017) Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.7 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini: Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan (Rozarie, 2017) Penilaian kinerja juga dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian (Greenberg & Baron dalam Rozarie, 2017).

Selain yang telah dijelaskan di atas tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk Administrasi penggajian, Umpan balik kinerja, Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, Mendokumentasi keputusan kepegawaian, Penghargaan terhadap kinerja individu, Mengidentifikasi kinerja buruk, Membantu dalam mengidentifikasi tujuan, Menetapkan keputusan promosi, Pemberhentian pegawai, Mengevaluasi pencapaian tujuan Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri. (Kreitner & Kinicki dalam Rozarie, 2017)

2.1.8 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi (Robbins dalam Rozarie, 2017). Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karenanya, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana menurut Masram (2017)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait peranan kepemimpinan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian tersebut meneliti mengenai peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Khairunnisa (2020)	Peran Gaya Kepemimpinan Dan Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarmasin	Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja di kota Banjarmasin	Deskriptif Kuantitatif dan Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada dinas ini adalah gaya kepemimpinan demokratis paternalistik.
2	Sri Dewi (2020)	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Pemimpin sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan kepemimpinan dan memberikan arahan petunjuk kepada pegawai

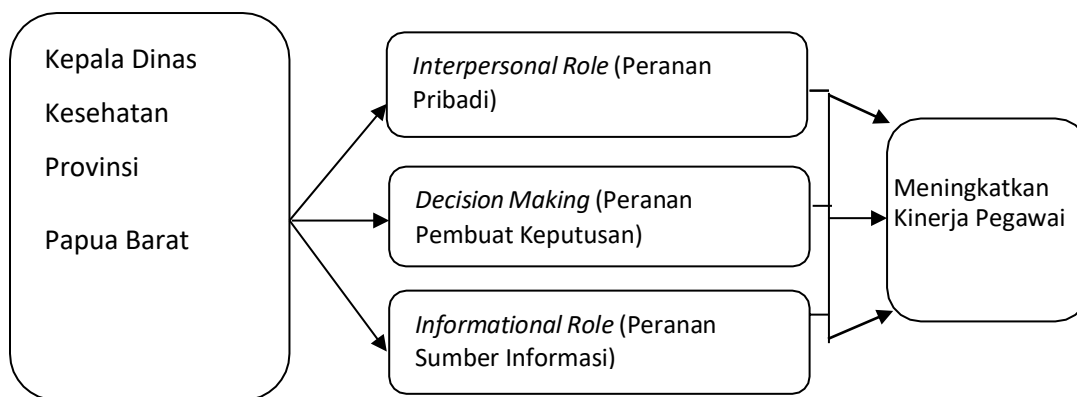
		Provinsi Nusa Tenggara Barat	Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan		sebagai organisasi dan melakukan pengawasan pengambilan keputusan
3	Bakti & La Ode Muhammad Elwan (2019)	Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari	Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kendari	Deskriptif Kualitatif	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dominanyang dianut Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari adalah kepemimpinan demokrasi dan Gaya kepemimpinan demokratis yang dianut Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari belum sepenuhnya meningkatkan motivasi pegawai

4	Muhammad Ridhani Maulana (2019)	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin	Untuk mengetahui gambaran Peran Kepemimpinan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik serta hambatan kepemimpinan dan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah berperan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Peran Hubungan Pribadi, Peran Hubungan Informasi, Peran Pengambilan Keputusan.
5	Sirajuddin (2018)	Analisis Peranan Kepeemimpin an Dalam Peningkatanki nerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas catatan sipil kabupaten gowa Sulawesi selatan	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai CAPIL Kabupaten Gowa sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis fokus dalam mengangkat peranan pemimpin yang di gunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data untuk menyamakan pemahaman dan cara pandang. Henry (1973) dalam Sirajuddin (2018) menemukan peranan pemimpin sebagai berikut; peran *interpersonal role*, *decision making*, *informational role*. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneliti.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka dalam penelitian ini, rumusan hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

H_1 : Diduga peran pribadi pemimpin dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.

H_2 : Diduga peran pengambilan keputusan pemimpin dapat berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.

H_3 : Diduga peran pemimpin dalam memanfaatkan sumber informasi dapat berpengaruh meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua Barat.