

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

The Effect of Leadership Style on Performance of Employees in the Health Office of Pinrang Regency

Muthmainnah. H^{1*}, Darmawansyah², Dian Saputra Marzuki³

¹Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, muthmainnah5999@gmail.com

²Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, darmawansyah@yahoo.com

³Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, diansaputramarzuki@gmail.com

*Alamat Korespondensi: Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kinerja pegawai;
gaya kepemimpinan;

Keywords:

Employee performance;
leadership style;

Latar Belakang: Teori *Path-Goal* menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mewujudkan empat gaya perilaku yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi. **Tujuan:** 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. **Metode:** Jenis penelitian ini merupakan *Explanatory Research*, pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang tanggal 26 April-21 Mei 2021. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yaitu ASN yang berjumlah 99 orang. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket/kuesioner. Pengolahan data menggunakan SPSS dengan Analisis Uji Regresi Linear Berganda. **Hasil:** Hasil uji-t didapatkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi memiliki nilai $t_{hitung} (2,758)(2,730)(2,486)(3,382) > t_{tabel} (1,986)$ sehingga variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). 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. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang.

ABSTRACT

Background: Path-Goal theory states that a leader must be able to realize four different behavioral styles, namely directive leadership style, supportive leadership style, participatory leadership style and achievement-oriented leadership style. **Purpose:** 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. **Methods:** This type of research is Explanatory Research, the approach in this study is a quantitative approach. This research on 26 April-21 May 2021. The population and sample in this study were all permanent employees ASN totaling 99 peoples. Collecting data using a questionnaire/questionnaire instrument. Data processing using SPSS with Multiple Linear Regression Analysis. **Results:** The results of the t-test showed that the independent variables of directive, supportive, participatory, and achievement-oriented leadership styles have a value of tcount (2.758)(2.730)(2.486)(3.382) > ttable (1.986) so that the directive leadership style variable (X1) has significant influence on employee performance (Y). 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 significant figures 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. **Conclusion:** Based on the results of the study, it can be seen that all leadership style variables in this case directive, supportive, participatory and achievement orientation have a positive and significant influence on employee performance at the Pinrang District Health Office.

©2021 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Agar dapat 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.¹ 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.²

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, kerja sama, 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%.³

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. Pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.⁴ Beberapa studi telah memeriksa gaya kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan secara bersamaan, terutama dalam kaitannya dengan implikasi potensial mereka untuk hasil kinerja.⁵ 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.⁶

Berdasarkan Penelitian Malik, Aziz & Hassan dengan menggunakan 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.⁷

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. Berdasarkan 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.⁸

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 antara lain; 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. Gaya kepemimpinan suportif terlihat sebagaimana pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang memberikan kemudahan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan partisipatif terlihat sebagaimana pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang melibatkan pegawai dalam memberikan saran untuk mengambil sebuah keputusan. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi terlihat sebagaimana pemimpin di Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang akan memberikan *reward* kepada pegawai jika prestasi kerjanya meningkat. Sehubungan dengan pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang”.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.⁹ 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 (Aparatur Sipil Negara) di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 99 orang. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket/kuesioner. Pengolahan data menggunakan SPSS dengan Analisis Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis yang meliputi Uji-t, Uji-F dan Uji koefisien Determinasi. Penyajian data dalam bentuk tabel disertai narasi. Kuesioner gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai sebelum disebar ke seluruh responden sebelumnya telah diuji validitas, dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk mengecek keakuratannya.

HASIL

Analisis univariat digunakan untuk menganalisis setiap variabel secara deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Karakteristik responden yang ditampilkan adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, dan distribusi jawaban responden terkait kinerja, gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi. Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi karakter responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 67 responden (67.7%) berjenis kelamin perempuan dan laki-laki sebanyak 32 responden (32.2%). Hasil analisis pada distribusi karakteristik responden berdasarkan kelompok umur terbanyak yaitu kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 43 responden (43.4%). Sedangkan, yang paling sedikit yaitu kelompok umur <30 tahun yaitu 1 responden (1.0%). Sementara itu, frekuensi tertinggi berdasarkan tingkat pendidikan

terakhir yang ditempuh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang yaitu tamat S1 sebanyak 61 responden (61.1%) dan frekuensi terendah yaitu tamat Diploma berjumlah 5 responden (5.1%). Adapun berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa sebanyak 95 responden (96.0%) yang telah bekerja selama >5 tahun dan terdapat 4 responden (4.0%) yang telah bekerja selama <5 tahun. Tabel 2 menunjukkan diketahui bahwa dari total 99 responden, sebanyak 98 responden (99%) mengatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori baik sedangkan ada 1 (1%) responden yang kinerjanya masuk dalam kategori tidak baik.

Distribusi jawaban dari total 99 responden, sebanyak 93 responden (93.9%) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori baik, sedangkan ada 6 responden (6.1%) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori kurang baik. Distribusi jawaban 98 responden (99%) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori baik sedangkan ada 1 responden (1%) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori kurang baik. Begitupun dengan kepemimpinan partisipatif, responden 99% mengatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori baik sedangkan ada 2 responden (2%) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan orientasi prestasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang masuk dalam kategori kurang baik (Tabel 2).

Tabel 3 setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas dan reabilitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.¹⁰ Hasil uji validitas diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Adapun Koefisien Alfa untuk item-item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, orientasi prestasi dan kinerja pegawai pada penelitian ini adalah bernilai > 0,7 yang menunjukkan bahwa item-item tersebut memiliki konsistensi internal yang relatif tinggi.¹¹

Tabel 1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Lama Kerja

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	32,20
Perempuan	67	67,70
Umur		
<30 tahun	1	1
31-40 tahun	37	37,40
41-50 tahun	43	43,40
>51 tahun	18	18,10
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Se-derajat	13	13,10
Diploma	5	5,10
S1	61	61,10
S2	20	20,20
Lama Bekerja		
<5 tahun	4	4
>5 tahun	95	96
Total	99	100

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 2

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif, dan Orientasi Prestasi

Variabel	n=99	%
Kinerja Pegawai		
Baik	98	99.00
Kurang Baik	1	1.00
Direktif		
Baik	93	93.90
Kurang Baik	6	6.10
Suportif		
Baik	98	99.00
Kurang Baik	1	1.00
Partisipatif		
Baik	98	99.00
Kurang Baik	1	1.00
Orientasi Prestasi		
Baik	97	98.00
Kurang Baik	2	2.00
Total	99	100.00

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 3
Analisis Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Direktif	X _{1.1}	0.67	VALID	0.71	Reliabel
	X _{1.2}	0.63			
	X _{1.3}	0.63			
	X _{1.4}	0.74			
	X _{1.5}	0.75			
Gaya Kepemimpinan Suportif	X _{2.1}	0.63	VALID	0.70	Reliabel
	X _{2.2}	0.64			
	X _{2.3}	0.64			
	X _{1.4}	0.77			
	X _{1.5}	0.69			
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	X _{1.1}	0.66	VALID	0.71	Reliabel
	X _{1.2}	0.63			
	X _{1.3}	0.66			
	X _{1.4}	0.78			
	X _{1.5}	0.68			
Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	X _{1.1}	0.77	VALID	0.70	Reliabel
	X _{1.2}	0.66			
	X _{1.3}	0.66			
	X _{1.4}	0.69			
	X _{1.5}	0.68			
Kinerja Pegawai	Y ₁	0.63	VALID	0.71	Reliabel
	Y ₂	0.66			
	Y ₃	0.63			
	Y ₄	0.60			
	Y ₅	0.56			
	Y ₆	0.72			
	Y ₇	0.78			
	Y ₈	0.51			
	Y ₉	0.51			
	Y ₁₀	0.52			

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Dengan hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda konstanta sebesar -4.678; artinya jika Gaya Kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya -4.678. Koefisien regresi variabel direktif (X₁) sebesar 0,112; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel direktif mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,112. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel direktif dengan kinerja pegawai, semakin baik variabel direktif maka

semakin meningkat kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel suportif (X_2) sebesar 0,183 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel suportif mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,183. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel suportif dengan kinerja pegawai, semakin baik variabel suportif maka semakin meningkat kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel partisipatif (X_3) sebesar 0,181; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel partisipatif mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,181. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel partisipatif dengan kinerja pegawai, semakin baik variabel partisipatif maka semakin meningkat kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel orientasi prestasi (X_4) sebesar 0,196; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel orientasi prestasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,196. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel orientasi prestasi dengan kinerja pegawai, semakin baik variabel orientasi prestasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan direktif (X_1), suportif (X_2), partisipatif (X_3), dan orientasi prestasi (X_4) dengan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai R sebesar 0,830 yang masuk dalam kategori tingkat pengaruhnya kuat karena berada pada rentang 0,600 – 0,800 (Sugiyono, 2012). Hasil tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, orientasi prestasi koefisien determinasinya sebesar 83% dan sisanya yaitu 17% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil yang didapatkan tersebut maka gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi prestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4.68	.672		6.96	.000		
1 TOTAL_X1	.11	.04	.21	2.76	.007	.32	3.12
TOTAL_X2	.18	.07	.24	2.73	.008	.22	4.45
TOTAL_X3	.18	.07	.24	2.49	.015	.20	4.97
TOTAL_X4	.19	.06	.31	3.38	.001	.22	4.53

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 5
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change	
1	.91 ^a	.83	.55	.83	114.52	4	94	.00	1.49	

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X2, TOTAL_X1, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer, 2021

PEMBAHASAN

Hasil uji-t didapatkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan direktif memiliki nilai $t_{hitung} (2,758) > t_{tabel} (1,986)$ sehingga variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (alfa) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,007 < 0,05$. Adanya angka yang signifikan mengindikasikan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas kesehatan Kabupaten Pinrang.

Kepemimpinan direktif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pemimpin memiliki ketegasan dan tanggung jawab sebagai penentu keputusan. Sehingga pegawai percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, yang mana akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai. Apabila kinerja pada pegawai baik, tujuan instansi yang telah direncanakan dapat berjalan dan tercapai dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Koyongian (2020) dalam judul penelitian "*The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance Of Adventist High School In North Minahasa*" kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya.¹² Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Hasil uji-t didapatkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan suportif memiliki nilai $t_{hitung} (2,730) > t_{tabel} (1,986)$ sehingga variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (alfa) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,008 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pemimpin dapat menjelaskan segala permasalahan pada pegawai dan pemimpin dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai

percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini akan menimbulkan kinerja pegawai yang baik, apabila kinerjanya tinggi maka produktivitas kerja pegawai juga akan tinggi dan pada akhirnya tujuan instansi tercapai dengan baik. Seperti yang dikatakan House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para pegawai.¹³

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Halim (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar” didapatkan hasil olahan data dimana nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($3,687 > 1,674$) dan signifikansi sebesar $0,001 (<0,05)$ artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa kepemimpinan suportif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁴

Sesuai dengan teori kepemimpinan (Luthans, 2011) bahwa kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para pegawai. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan kepedulian pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, memberikan perhatian untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja.¹⁵ Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Hasil uji-t didapatkan bahwa variabel bebas kepemimpinan partisipatif memiliki nilai t_{hitung} ($2,486$) $>$ t_{tabel} ($1,986$) sehingga variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (alfa) yang dipakai yaitu $0,05$ sehingga $0,015 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamil pada tahun 2020 yang mendapatkan kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai T -hitung lebih besar dibandingkan dengan T -tabel ($5,538 > 1,674$) dan p value sebesar $0,001$.¹⁴

Sesuai dengan teori kepemimpinan (Hasibuan, 2014) kepemimpinan partisipatif memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut dan pemimpin melaksanakannya dengan persuasif maka akan tercipta kerja sama yang serasi antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas dan yang terpenting yaitu mampu menumbuhkan kinerja bawahan.¹⁶ Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten pinrang dapat diterima.

Hasil uji-t didapatkan bahwa variabel bebas kepemimpinan orientasi prestasi memiliki nilai t_{hitung} ($3,382$) $>$ t_{tabel} ($1,986$) sehingga variabel gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($alpha$) yang dipakai yaitu $0,05$ sehingga $0,001 < 0,05$.

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena pemimpin dapat memberikan tantangan pada pegawai sehingga pegawai percaya bahwa pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Seperti yang dikatakan House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang mengajukan tantangan menarik bagi bawahan, dan merangsang untuk mencapai tujuan serta melaksanakan dengan baik, makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif.¹³ Demikian, hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan orientasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang dapat diterima.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua variabel gaya kepemimpinan dalam hal ini gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi memberikan pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Oleh karena itu, 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. Selain itu, pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, orientasi prestasi serta kinerja pegawai. Dapat pula melanjutkan penelitian ke arah yang lebih mendetail atau menggunakan variabel penelitian yang berbeda selain gaya kepemimpinan sesuai dengan hasil yang didapatkan pada koefisien determinasinya sebesar 83% dan sisanya yaitu 17% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

REFERENSI

1. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
2. Lian, B. *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. 1st edn. Edited by D. Wardiah, D & Nuzulia. Palembang: CV Amanah. 2017.
3. Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
4. Siswanto, R. and Hamid, D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 2017;42(1):189–198.
5. Sheehan, M. Leadership Style and Behaviour, Employee Knowledge-Sharing and Innovation Probability. *Human Resource Management, Innovation and Performance*. 2016:179–196.
6. Usman, U., Badiran, M. and Muhammad, I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas

Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*. 2020;5(1):23–33. doi: 10.30829/jumantik.v5i1.5820.

7. Malik, S. H., Aziz, S. and Hassan, H. Leadership Behavior and Acceptance of Leaders by Subordinates: Application of Path Goal Theory in Telecom Sector. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 2014;5(2):170–175.
8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Krja Dinas Kesehatan.
9. Indriasari, H. P., Utari, W. and W, N. M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. 2020;4(3):421–435.
10. Illah, M. A. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 2014;4(1):1–18.
11. Imron and Suhardi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. 2019;5(1):64–83.
12. Koyongian, Y. The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance of Adventist High School in North Minahasa. *Klabat Journal of Management*. 2020;1(2):53–63.
13. Robbins S. Perilaku Organisasi. [Cetakan Kedua]. Surabaya: CV. Citra Media. 2006.
14. Halim, A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2020;VII(2):92–104.
15. Luthans, F. Perilaku Organisasi. Penerbit Andi. 2011.
16. Hasibuan, M.S. Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara. 2014.