HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DENGAN KINERJA STAF DALAM PENCAPAIAN PROGRAM PUSKESMAS

YULIA M. NUR, YADE KURNIA SARI, IRWAN
Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sumatera Barat, Lubuk Alung
*email : yuliamnur17@gmail.com, yadekurniasari@gmail.com, irwan.n.@gmail.com

Abstract: *Leadership style is a way used by a leader in influencing the behavior of others. Leadership style is seen as one of the important predictors that affect performance. At the Parit Health Center in the last two years there has been a shift in leadership. This, affects the performance achievements obtained from year to year, and results in an indication of the cause of the decline in employee performance due to the different leadership styles of each leader. The purpose of the study was to determine the factors related to employee performance. This research method is quantitative using a quantitative descriptive design. The total population is 72 people, which is divided into 42 people with the status of civil servants and 30 people with the status of non civil servants using purposive sampling technique. Data processing was carried out univariate and bivariate. Data were analyzed by using Chi Square test with 95% confidence level. The results showed that 66.7% of the employees at the Parit Health Center liked the transactional leadership style, 59.7% of the employees liked the transformational leadership style, the situational leadership style was favored by the employees as much as 86.1%,. Statistical test results obtained transactional leadership style (p value = 0.161), transformational leadership style (p value = 0.140), situational leadership style (p value = 0.000). More than half of employees prefer transactional, transformational, and situational leadership styles. There is a significant relationship between employee performance and situational leadership style, and there is no significant relationship between employee performance and transactional leadership style and transformational leadership style.*
Keywords: *Leadership Style, staff performance, achievement of the puskesmas program.*

Abstrak: Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting yang mempengaruhi kinerja. Pada Puskesmas Parit dalam dua tahun terakhir terjadi pergeseran kepemimpinan. Hal ini, mempengaruhi capaian kinerja yang didapatkan dari tahun ke tahun, serta mengakibatkan adanya indikasi penyebab turunnya kinerja pegawai tersebut diakibatkan gaya kepemimpinan yang berbeda dari masing – masing pemimpin. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain descrivtif kuantitatif. Adapun jumlah populasi 72 orang yang terbagi menjadi 42 orang berstatus PNS dan 30 orang berstatus Non PNS dengan teknik sampling Purposif Sampling. Pengolahan data dilakukan secara univariat dan bivariat. Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square dengan tingkat derajat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 66,7% pegawai di Puskesmas Parit menyukai gaya kepemimpinan transaksional, 59,7% pegawai menyukai gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan situasional disukai pegawai sebanyak 86,1%,. Hasil uji statistik di dapatkan gaya kepemimpinan transaksional (p value = 0.161), gaya kepemimpinan transformasional (p value = 0,140), Gaya kepemimpinan situasional (p value = 0,000). Lebih dari separuh pegawai menyukai gaya kepemmimpinan transaksional, trnasformasional, dan situasional. Terdapat hubungan yang bermakna antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan situasional, dan tidak ada hubungan yang bermakna antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.
Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, kinerja staf, pencapaian program, puskesmas.

A.Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam

kepemimpinan itu sendiri ada beberapa bagian dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, sifat kepemimpinan, tipe kepemimpinan, motivasi kerja, pemberdayaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, dan komitmen organisasi (Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Putra, 2014).

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendukung posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain yang seperti ia lihat (Thoha, 2013).

Pemimpin yang menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan biasanya pemimpin tersebut membuat keputusan kemudian mengumumkannya kepada bawahannya. Berdasarkan pengamatan terlihat bahwa otoritas yang digunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali. Ada beberapa macam teori tentang kepemimpinan, salah satunya adalah Teori path-goal. Teori path-goal atau house's path goal theory dikembangkan oleh Robert J. House. Teori ini mengemukakan bahwa ada empat gaya kepemimpian, yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan supportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi. Teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi karyawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas (Kamajaya, 2013).

Pada survei awal yang dilakukan, terlihat dari laporan kinerja Puskesmas Parit Tahun 2019 dibandingkan dengan Laporan Kinerja Tahun 2020 terdapat beberapa perbedaan dalam hal ini pencapaian program tahun 2020 sedikit ada penurunan Baik itu hasil kinerja pelayanan kesehatan maupun hasil kinerja kegiatan manajemen Puskesmas. Adapun analisis hasil kinerja pada Puskesmas Parit dan dibandingkan dengan kinerja di tahun 2019, pada tahun 2020 secara umum terjadi penurunan baik itu Komponen Pelayanan Kesehatan, Komponen Manajemen maupun Mutu. Pada komponen kegiatan upaya kesehatan esensial di UPT Puskesmas Parit hasil analisis kinerja yang paling rendah adalah Upaya Kesehatan Lingkungan dengan presentase tingkat kinerja 31,49 % sedangkan yang paling tinggi adalah upaya perbaikan Gizi Masyarakat dengan presentase 78,01 % dan upaya kesehatan pengembangan tingkat kinerja yang paling rendah adalah kesehatan tradisional dan yang paling tinggi yaitu usaha kesehatan sekolah.

Sementara pada bagian kinerja kegiatan Manajemen Puskesmas Parit, dari grafik hasil kinerja dapat diketahui bahwa komponen manajemen keuangan mengalami peningkatan kinerja yang paling besar yakni 10 (baik). Dan yang terakhir, pada Kinerja Mutu Pelayanan Kesehatan didapatkan hasil nilai rata rata 5,98 % (Kurang) dengan kegiatan Upaya Kesehatan Lingkungan yang mengalami penurunan kinerja dengan presentase cakupan 4,50 % dengan tingkat kinerja kurang. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk bisa lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasaan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin.

Konsep kepemimpinan yang diarahkan untuk mencapai tujuan melalui kinerja karyawan terdapat beberapa gaya atau macam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan sangat

berpimplikasi pada proses selanjutnya, yakni dapat memberi motivasi bagi pegawai dan berakibat sebaliknya. Pada Puskesmas Parit, Koto Balingka dalam dua tahun terakhir terjadi pergeseran kepemimpinan. Dimana hal ini, mempengaruhi capaian kinerja yang didapatkan dari tahun ke tahun. Hal ini mengakibatkan adanya indikasi penyebab turunnya kinerja pegawai tersebut diakibatkan gaya kepemimpinan yang berbeda dari masing – masing pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Staf dalam pencapaian program puskesmas.

B.Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama membuat gambaran atau deskripsi suatu keadaan secara objektif. Metode ini juga digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner dengan teknik sampling Purposive Sampling. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji mengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Variabel yang teknik analisis ini dipilih peneliti karena untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh kepala Puskesmas Parit terhadap Kinerja dengan sample tenaga kesehatan yang berstatus tetap atau ASN. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kesehatan di Puskesmas Parit, Kec. Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat. Adapun jumlah populasi 72 orang yang terbagi menjadi 42 orang berstatus PNS dan 30 orang berstatus Non PNS. Dalam menentukan sampel yang akan digunakan maka peneliti menggunakan *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang dalam waktu satu bulan.

C.Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil tentang distribusi frekuensi variabek kepemimpinan yang dicantum pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transaksional Responden di Puskesmas Parit

Kepemimpinan Transaksional	Frekuensi	%
Negatif	24	33,3
Positif	48	66,7
Jumlah	72	100

Berdasarkan tabel 1 ditemukan sebanyak 66,7 % pegawai di Puskesmas Parit bersikap positif terhadap gaya kepemimpinan Transaksional. Dari hasil penelitian dapat terlihat yang tidak suka dengan gaya kepemimpinan transaksional karena mereka merasa tidak dapat pengarahan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaannya dan juga merasa pimpinan tidak memberikan kritik atau saran kepada karyawan yang hasil kerjanya kurang maksimal. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa masih kurang terjalinnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan di Puskesmas Parit, yang disebabkan karena pegawai kurang suka dengan pekerjaan yang diberikan, dan kurang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berpengaruh negatif terhadap organisasi dalam mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, karena motivasi dan saran dari pimpinan merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan dalam bekerja.

Agar kinerja pegawai menjadi meningkat pimpinan perlu meningkatkan kepribadian pegawai dengan memberi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pegawai, lebih mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, serta penghargaan dan mengakui terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan memberi pujian, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, serta memberikan

P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

penghargaan berupa tambahan bonus kepada setiap pegawai yang berprestasi. Dari hasil penelitian juga bisa disimpulkan pimpinan dengan gaya kepemimpinan transaksional kurang cocok di puskesmas parit karena sebagian besar responden merasa pimpinan tidak memberikan arahan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan dan juga pegawai merasa pimpinan tidak memberikan kritik atau saran yang membangun kepada karyawan terhadap hasil kerja yang kurang maksimal.

Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi variabel Kepemimpinan Transformasional di Puskesmas Parit

Kepemimpinan Transformasional	Frekuensi	%
Negatif	29	40,3
Positif	43	59,7
Jumlah	72	100

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil, 59,7% pegawai menyatakan setuju dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Puskesmas parit, dan 25% pegawai menyatakan kurang menerima gaya kepemimpinan transformasional di Puskesmas Parit, dapat terlihat dari jawaban responden dari kuesioner yang diberikan banyak yang menyatakan cara menegur atau memperingatkan pimpinan sangatlah bijaksana (56 %) dan pimpinan bersikap ramah dengan karyawan (57 %). Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan gaya kepemimpinan transformasional cocok diterapkan di puskesmas parit. Komunikasi atau sikap menegur dan menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan di puskesmas hendaknya dapat dipertahankan. Sementara masih adanya responden yang merasa pimpinan kurang mengawasi, menilai dan mengkoreksi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Esensi kepemimpinan transformatip adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai bentuk (gaya) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik. Menurut Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. O'Leary (2001) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dengan demikian untuk mewujudkan gaya kepemimpinan transformasional harus berawal dari membuat visi yang jelas dan diakhiri dengan membangun budaya belajar dalam organisasi. Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka kualitas diri akan semakin meningkat yang pada akhirnya akan terwujud organisasi yang maju dan organisasi yang bunafit dan kompetitif.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Situasional di Puskesmas Parit

Kepemimpinan Situasional	Frekuensi	%
Negatif	10	13,9
Positif	62	86,1
Jumlah	18	100

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa 86,1% pegawai bersikap positif (menyukai) dengan gaya kepemimpinan Situasional di Puskesmas Parit. Ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan terlihat sebagian besar dari pegawai menyatakan di puskesmas Parit pimpinan menanamkan sikap optimis dalam melakukan pekerjaan (60 %) dan pimpinan meminta saran dari karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan (58%). Sementara masih adanya pegawai yang menyatakan pimpinan tidak menekankan kepada karyawan agar kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (43,3%), 73,3% responden menyatakan pimpinan menuntut agar karyawan bisa lebih aktif dan partisipatif.Kepemimpnan seorang pimpinan sangat berperan penting bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi pegawai karena dengan kepemimpinan yang dimiliki mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang secara tidak langsung berkaitan dengan produktifitas pegawai. Dari hasil penelitian terlihat sebagian pegawai Puskesmas Parit memiliki kepercayaan yang kurang terhadap kepemimpinan pimpinan, sehingga produktifitas pegawai tersebut jadi terganggu.

Gaya kepemimpinan Situasional. Gary (2011:142) melakukan klasifikasi dalam kepemimpinan dan salah satunya dengan pendekatan situasional yakni menekankan pada pentingnya faktor – faktor kontekstual. Menurut Gibson (1997) kepemimpinan sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik dan prestasi kerjapun akan meningkat.

Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja

Tabel 4 Hubungan Transaksional dengan Kinerja Responden di Puskesmas Parit

Kepemimpinan Transaksional	**Kinerja**				**Total**	
	Baik		**Kurang**			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Positif	35	48,6	13	18	48	66,7
Negatif	21	29,4	3	4	24	33,3
Total	56	66,8	16	32,4	72	100

p = 0.161

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyukai gaya kepemimpinan transaksional (48,6%), sedangkan yang kurang menyukai gaya kepemimpinan transaksional adalah sebesar (29,4 %). Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai $p < 0,161$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai dalam pencapaian program di Puskesmas Parit. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai $p > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai di Puskesmas Parit.

Menurut Scheneider (1964) kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, kepribadian, dan faktor persepsi. Scheneider berpendapat bahwa kesesuaian cara memimpin seseorang dengan pegawai yang akan melakukan pekerjaan yang dilakukan berhubungan erat dengan produktifitas. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, maka gaya kepemimpinan harus dipilih yang cocok dengan karyawan.

P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

Tabel 5 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Responden Puskesmas Parit

Kepemimpinan Transformasional	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang			
	F	%	F	%	F	%
Positif	36	50	7	9,7	43	59,7
Negatif	20	27,8	9	12,5	29	40,3
Total	56	77,8	16	22,2	72	100

p = 0,140

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa separuh dari responden menyukai gaya kepemimpinan transformasional baik (50%), sedangkan yang tidak menyukai gaya kepemimpinan transformasional sebsesar (27,8%). Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai p > 0,05 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara sumber daya dengan kinerja pegawai di Puskesmas Parit. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai p > 0,05 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di Puskesmas Parit .

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dengan berbagai macam gaya kepemimpinan Wang (2006) dalam Almutairi (2016), menambahkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Terbentuknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sehingga karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dan komitmen dari karyawan sendiri juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Proborini (2016). Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hubungan Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja Responden Puskesmas Parit

Kepemimpinan Situasional	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang			
	F	%	F	%	F	%
Positif	56	77,8	6	8,3	62	86
Negatif	0	0	10	13,9	10	14
Total	56	77,8	16	22,2	72	100

p = 0,000

Berdasarkan tabel 6 dijelaskan bahwa responden yang memiliki kinerja baik lebih tinggi pada tingkat kepemimpinan situasional baik (77,8%), dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja baik pada tingkat kepemimpinan situasional kurang (0%). Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai p < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai di Puskesmas Parit. Menurut Diani (2015) mengatakan bahwa pimpinan dalam suatu organisasi yang kompleks melaksanakan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif melalu tiga subproses yaitu menetapkan arah, mengarahkan orang-orang, memotivasi dan memberi inspirasi. Karena pegawai merasa pemimpin memiliki ketegasan dan tanggung jawab sebagai penentu keputusan. Sehingga pegawai percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Namun beberapa pegawai masih berusaha untuk menyesuaikan diri mengikuti gaya kepemimpinan tersebut.

Pada kepemimpinan situasional yang menjadi tuntutan yakni antara pimpinan dan para bawahan memiliki hubungan yang saling menguatkan, sehingga antara kedua komponen tersebut harus melakukan sikap dan pekerjaan secara selaras. Karena pada saat sekarang, tuntutan kinerja aparat negara, baik yang menduduki jabatan politis maupun karier sangat banyak. Dan dalam mencapai tujuan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan tidak bisa hanya dilaksanakan oleh seorang pemimpin saja akan tetapi juga menjadi tanggung jawab para bawahan sebagai penunjang utama terhadap suksesnya program pemimpin. Dengan demikian, orientasi perilaku hubungan dan perilaku tugas pemimpin serta kemampuan dan kemauan bawahan menjadi suatu hal yang saling menunjang karena dengan adanya penyimpangan terhadap perilaku tugas dan perilaku hubungan maka berdampak pada rendahnya kemampuan dan kemauan para bawahan, sehingga pada akhirnya yang merasakan akibatnya adalah masyarakat. Untuk itu, kedepannya perlu dilakukan perubahan yang sangat berarti, yakni mengutamakan orang-orang yang berkualitas dengan kepribadian yang mantap dan ditempatkan pada posisi-posisi yang tepat. Maka kepemimpinan situasional yang dilakukan dalam mengantisipasi perkembangan dunia menjadi suatu hal yang sangat penting (Averus, 2018).

D. Penutup

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja Staf dalam pencapaian program puskesmas di Puskesmas Parit, diketahui distribusi frekuensi kinerja pegawai di Puskesmas Parit, gaya kepemimpinan di Puskesmas Parit sudah lumayan baik, terdapat beberapa pegawai yang kurang menerima gaya kepemimpinan Transaksional, terdapat beberapa pegawai yang kurang menerima gaya kepemimpinan transformasional, terdapat beberapa pegawai yang kurang menerima gaya kepemimpinan situasional, diketahui gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di Puskesmas Parit adalah gaya kepemimpinan situasional.

Daftar Pustaka

Ali, Zaidin. 2010. *Pengantar Keperawatan Keluarga*. EGC.Jakarta

Averus, Ahmad Toana. 2018. *Kepemimpinan Situasional dalam Kebijakan Publik.* Jurnal Kebijakan Pemerintahan, Vol. 1, No. 2, November 2018: 91 – 102

Chryshna, Mahatna. 2020. *Organisasi Kesehatan Dunia (WHO)* [Online] dari: https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/lembaga/organisasi kesehatan-dunia-who

Diani, R. D. 2015. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Tanmiya Artha Kediri.

Gustinerz. 2020. *Organisasi Profesi Tenaga Kesehatan di Indonesia*. https://gustinerz.com/32-organisasi-profesi-tenaga-kesehatan-di-indonesia/

Ida Rosyidah. 2019. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan di Puskesmas Desa Sungai Lebung Kecamatan Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir*" . https://repository.unsri.ac.id/18145/3/RAMA_61201_01011181621281_0007075306_000204 810401frontref.pdf

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Prakasa. Jakarta

Laporan Penilaian Kinerja Puskesmas Parit tahun (2019) (Hardcopy)

Almutairi, D. O. 2015. The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance. International Journal of Business and Management; 2016

Pasolong, Harbani. 2010. "*Kepemimpinan Birokrasi*". Alfabeta. Bandung

Peter G Northouse. 2013, "Kepemimpinan: Teori dan Praktik". Indeks. Jakarta

Proborini. Delphinia. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal manajemen Bisnis vol.4, No.2

Putra, I. K. A. A. A, dkk. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati. In Prosiding Seminar Nasional & Internasional (Vol. 2, No. 1).

Ramlan Surbakti. 1997. "*Memahami Ilmu Politik*". Gramedia Widiasarana. Jakarta

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Rivai, V. 2009. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang. (2003). *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara. Jakarta

Soekanto, Soerjono. (2006). *"Sosiologi Suatu Pengantar*". Raja Grafindo Persada. Jakarta

Thoha, M. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

Swandari, F.2003. Menjadi Perusahaan yang Survive dengan Transformasional Leadership. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003