

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PUSKESMAS TANJUNG RAJA KECAMATAN TANJUNG RAJA
KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi Oleh :

ADELLIA TIARA PUTRI

01011381722176

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PUSKESMAS TANJUNG RAJA KECAMATAN TANJUNG RAJA
KEBUPATEN OGAN ILIR**

Disusun Oleh :

Nama : Adellia Tiara Putri
Nim : 01011381722176
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal: 2021


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota

Tanggal: 2021


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PUSKESMAS TANJUNG RAJA KECAMATAN TANJUNG RAJA
KABUPATEN OGAN ILIR**

Disusun Oleh :

Nama : Adellia Tiara Putri
NIM : 01011381722176
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
19/07/21


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 27 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 27 Juli 2021


Ketua


Dr. Hj. Agustina Hanafi M.B.A
NIP.195708291984032003

Anggota

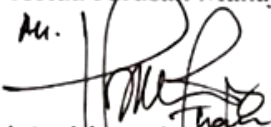

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Anggota


Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Adellia Tiara Putri
NIM : 01011381722176
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ...
19.21

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.BA
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah. M.M
Tanggal Ujian : 27 Juli 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 27 Juli 2021



Adellia Tiara Putri
NIM 01011381722176

MOTTO

Dalam Surah Asy Syarh ayat 5

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Ku persembahkan skripsi ini untuk :

- Allah S.W.T dan Nabi Muhammad S.A.W
- Kedua Orang Tua Ayah dan Ibu
- Saudara-Saudaraku
- Seluruh Keluarga Besar
- Orang-orang terdekat yang selalu memotivasi dan mendukung
- Para Dosen dan Almamater
- Teman-teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir ”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan objek di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing, orang tua, dan juga teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Indralaya, 27 Juli 2021



Adellia Tiara Putri

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga Saya bisa menyelesaikan studi Saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira Saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., ME selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Drs. Yuliansyah M. Diah. M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. Hj. Zunaidah, M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

- 8.** Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Penguji saya selama menjalani seminar prososal dan ujian komprehensif serta memberikan saran dan kritik dalam skripsi ini.
- 9.** Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 10.** Kak Helmi dan Mbak Ambar selaku admin manajemen kampus Indralaya, yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus berkas secara offline maupun online.
- 11.** Kedua orang tua serta saudara-saudaraku, Papa Enos Burhanudin dan Mama Ermawati yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis selama menjalankan proses perkuliahan sampai mencapai tahap akhir, serta saudara- saudaraku Eka Darmawan, Dwi Kurniati Utari, dan Witri Yustisi.
- 12.** Pihak Puskesmas Tanjung Raja yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 13.** Sahabat perjuanganku Amalia Dwi Permatasari dan Ellen Putri Wulandari yang selalu memberi dukungan, semangat, dan nasihat selama perkuliahan. Terima kasih sudah menjadi keluargaku dikampus atas perhatian, doa dan cinta kalian. Semoga senantiasa dalam lindungan-Nya dan sukses untuk kita semua.

- 14.** Sahabat terbaiku Ruru, Unik, Arum, Ama dian, Okta, Shofi, Liak, Bela, Diki, Jhon, Hakem, Dandi, Leo, Roby. Terima kasih sudah menjadi keluargaku hingga saat ini yang selalu memberikan bantuan, dukungan, motivasi hingga sekarang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 15.** Teman seperbimbingan dan seperjuangan menuju S.E., Meytamin dan Dismala, yang telah bersama-sama melewati masa-masa bimbingan dengan menyenangkan. Serta teman – teman seperbimbingan akademik Eceng, Alya, dan Navisa. Dan ayuk rosyi selaku kakak tingkat yang selalu direpotkan untuk bertanya-tanya perihal skripsi ini.
- 16.** Teman seperjuanganku seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2017 kampus Bukit dan Indralaya yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan. Sukses untuk kita semua.
- 17.** Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materiil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Adellia Tiara Putri

NIM : 01011381722176

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
1/9.21

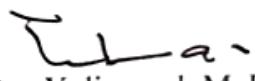
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS TANJUNG RAJA KECAMATAN TANJUNG RAJA KABUPATEN OGAN ILIR

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

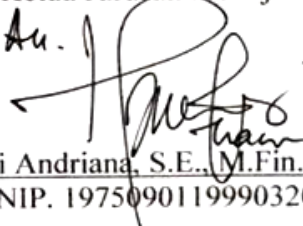
Pembimbing Skripsi,
Ketua


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Au.

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS TEKNIK
1/9.21

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS TANJUNG RAJA KECAMATAN TANJUNG RAJA KABUPATEN OGAN ILIR

**Oleh :
Adellia Tiara Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan sampel yang berjumlah 44 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MUSKRA
19.21

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES PERFORMANCE
AT TANJUNG RAJA PUBLIC HEALTH CENTER ON TANJUNG RAJA
DISTRICT, OGAN ILIR REGENCY***

**By :
Adellia Tiara Putri**

This study aims to determine the effect of leadership style on employees performance at Tanjung raja Public Health Center on Tanjung Raja district, Ogan Ilir regency. The population in this study were all employees in the Tanjung raja Public Health Center on Tanjung Raja district, Ogan Ilir regency using a sample which amounted to 44 respondent. Data collection methods used in this study are obtained from questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that leadership style had a positive and significant effect on employees performance at Tanjung raja Public Health Center on Tanjung Raja district, Ogan Ilir regency.

Keywords: Leadership Style and Employees Performance.

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Adellia Tiara Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 16 Februari 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komplek Serumpun Indah Blok D.V No.2 LK. III
Kec. Indralaya Kel. Indralaya Raya Kab. Ogan Ilir
Alamat Email : adeliatiaraputri16@gmail.com
No. HP : 082306030215
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SDN 05 Indralaya
SLTP : SMPN 1 Indralaya
SLTA : SMAN 1 Indralaya
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : - Palang Merah Remaja SATRYA 2016
- IMAJE FE UNSRI 2017
- Sekretaris Biro Kesekretariatan Keluarga Mahasiswa Ogan Ilir (KMOI) 2018-2019
- Wakil Bendahara Umum Keluarga Mahasiswa Ogan Ilir (KMOI) 2019-2020
- Aliansi Millennial Ogan Ilir 2020

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2 Kinerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	18
2.3 Penelitian Terdahulu	19
2.4 Kerangka konseptual.....	23
2.5 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2 Rancangan Penelitian	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2. Sumber Data.....	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5.1 Kuisisioner.....	27
3.6 Uji Instrumen	27
3.6.1 Uji Validitas	28
3.6.2 Uji Reliabilitas	28
3.7 Teknik Analisis Data	28
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	28
3.7.2 Uji Korelasi (r)	29
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	30
3.7.4 Uji t	30
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1 Profil Perusahaan	34
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	34

4.1.3 Struktur Organisasi.....	35
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	35
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	35
4.2.1.2 Usia Responden.....	36
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	37
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden	38
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	38
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	52
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	52
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	54
4.2.4 Hasil Uji Statistik	55
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	57
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Puskesmas Tanjung Raja Dilihat dari Absensi Pada Januari – Desember 2020.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Kunjungan Pasien Di Puskesmas Tanjung Raja pada 2017 – 2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Puskesmas Tanjung Raja Tahun 2020	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	38
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	57
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama, menyatukan pendapat demi mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi dikatakan baik adalah ketika organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak suatu organisasi dan aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan jika dikelola dengan baik, tetapi jika sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan kurang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, yang juga dipengaruhi oleh unsur - unsur yang penting dalam pemenuhannya seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi serta unsur kepemimpinan atau pemimpin (Wirawan, 2016:5). Sumber daya yang telah tersedia perlu dikelola dengan baik untuk memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sebagai pengelola utama sangat penting untuk mencapai suatu tujuan. (Rivai, 2014:118)

Menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan adalah sebuah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawan

dibawahnya, agar mau dan mampu bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila kinerja bawahannya sudah baik. Tinggi atau rendahnya kinerja bawahan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang digunakan kepada bawahannya dalam mempengaruhi bawahannya, karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pemimpin kurang memberikan arahan dan bimbingan pada bawahan, maka akan tumbuh hubungan yang kaku dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan antara pimpinan dan bawahan. (Rivai, 2014:108-109).

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja sebagai sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dari seorang atasan. Pendapat lain menyebutkan, jika kinerja karyawan adalah seluruh keluaran yang dihasilkan oleh fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu periode tertentu dari seorang pekerja atau bawahan (Wirawan, 2016:5).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting penentu kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi serta karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja. Selain itu karyawan akan dapat bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang dapat mendukung hasil produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian ini dilakukan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), dimana puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat. (Depkes, 2009). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan pelayanan utama kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan standar pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan pada Puskesmas yang dikenal murah, seharusnya menjadikan Puskesmas sebagai tempat pelayanan kesehatan utama bagi masyarakat. Namun dikarenakan beberapa hal yang menyebabkan banyak masyarakat yang lebih memilih pelayanan kesehatan pada dokter praktek swasta atau petugas kesehatan praktek lainnya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti, kondisi ini didasari oleh persepsi awal yang negatif dari masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas. Masyarakat beranggapan bahwa mutu pelayanan yang terkesan seadanya, puskesmas tidak memberikan pelayanan yang cukup memadai kepada masyarakat, baik dari sarana dan prasarananya maupun dari tenaga medis. Selain itu terdapat fenomena lain, bahwa pegawai puskesmas yang terkesan kurang semangat dalam bekerja, hal ini dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat dan tidak hadir saat jam kerja.

Salah satu Puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir yaitu Puskesmas Tanjung Raja, berlokasi di Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan dan Puskemas Tanjung Raja ini bersifat non keperawatan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan Puskesmas Tanjung Raja,

bahwa terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan yang ada pada puskesmas tersebut yaitu :

1. Pemimpin kurang aktif, dalam hal ini Kepala Puskesmas jarang hadir di puskesmas pada saat jam kerja.
2. Pimpinan kurang tegas, tidak memberlakukan hukuman dan sanksi terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya surat peringatan yang diberikan pemimpin kepada karyawan yang melanggar aturan.
3. Pemimpin juga jarang mengawasi langsung hasil kerja karyawan, sehingga hal ini membuat pemimpin terkesan kurang peduli dengan bawahannya.
4. Pemimpin juga sangat jarang meminta partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan.
5. Pemimpin terkesan kurang peduli atas kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa permasalahan mengenai pemimpin Puskesmas Tanjung Raja ini, jika masalah tersebut diabaikan oleh pihak Puskesmas tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa permasalahan diatas dapat diketahui bahwa pimpinan puskesmas cenderung tidak melibatkan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan, kurang peduli terhadap karyawannya dan tentunya dapat membuat karyawan sering kali tidak semangat dalam bekerja.

Terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang juga didapat berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Puskemas yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Karyawan sering datang terlambat pada saat jam kerja
2. Karyawan juga sering pulang cepat dari jam kerja yang ditentukan
3. Karyawan tidak totalitas dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan sikap karyawan yang kurang peduli dalam sarana prasarana yang ada di puskesmas
4. Dalam bekerja, karyawan terkesan kurang semangat memberikan pelayanan kepada pasien
5. Hubungan antar sesama rekan kerja/karyawan juga terjalin kurang harmonis.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Puskesmas Tanjung Raja dilihat dari Absensi Pada Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Tidak Hadir (orang)	Persentase (%)
Januari	44	5	11,4
Februari	44	17	38,6
Maret	44	12	27,3
April	44	17	38,6
Mei	44	13	29,5
Juni	44	18	41
Juli	44	12	27,3
Agustus	44	15	34
September	44	11	25
Oktober	44	20	45,4
November	44	13	29,5
Desember	44	21	47,7

Sumber : Tata Usaha Puskesmas Tanjung Raja Tahun 2020.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan sangat tinggi, setiap bulan banyak karyawan yang absen dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan menurun pada tahun ini.

Tingkat absensi yang tinggi ini mungkin terjadi, karena karyawan merasa tidak merasa nyaman dalam bekerja yang juga dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan dari kepala Puskesmas itu sendiri. Selain itu karyawan mungkin merasa bahwa jika mereka melakukan kesalahan mereka tidak takut, karena tidak

adanya surat peringatan yang akan mereka terima karena pemimpin yang kurang peduli atas pekerjaan dan kinerja karyawan di Puskesmas Tanjung Raja.

Tabel 1.2 Jumlah Kunjungan Pasien Di Puskesmas Tanjung Raja pada 2017 – 2020

No	Bulan	Jumlah Kunjungan				Target & Kapasitas (orang) (bulanan)
		2017	2018	2019	2020	
1	Januari	706	496	405	389	600
2	Februari	617	541	444	424	600
3	Maret	663	601	402	376	600
4	April	644	544	421	311	600
5	Mei	627	620	365	342	600
6	Juni	635	500	374	364	600
7	Juli	611	496	305	293	600
8	Agustus	651	492	384	367	600
9	September	705	459	399	391	600
10	Oktober	615	520	321	304	600
11	November	711	532	380	356	600
12	Desember	677	546	355	341	600
	Jumlah	7852	6338	4555	4258	
	Jumlah Penduduk	23255	23577	22388	22822	
	Cakupan Kunjungan (%)	33,8	26,9	20,3	18,7	

Sumber : Tata Usaha Puskesmas Tanjung Raja, 2020.

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 bahwa di Puskesmas Tanjung Raja terjadi penurunan dari jumlah kunjungan pasien setiap tahunnya selama empat tahun berturut-turut. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa penurunan jumlah kunjungan pasien dapat disebabkan oleh kurang puasnya masyarakat terhadap pelayanan dan kinerja dari karyawan Puskesmas Tanjung Raja.

Dalam bekerja karyawan Puskemas sangat lambat, dan tidak efektif. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahan. Hubungan antar karyawan juga kurang harmonis, karena karyawan terbiasa pulang

cepat, datang terlambat, bekerja tanpa adanya pengawasan, sehingga membuat kinerja kurang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011), bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Rahadian (2016), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Bryan Johannes (2014), menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hasbidin (2017), menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Munparidi (2012), kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan (*gap*) antara hasil dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama, dan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pemimpin di Puskesmas Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian yakni : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah “untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir”.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan, bagi pihak puskesmas untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tanjung Raja Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir. Sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai,

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, Vol. 12 Issue: 2, doi: 10.1108/EMJB-02-2016-0003, 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Ardelia, S., & Kasmiruddin (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. (Dipublikasikan).
- Bart, C. & McQueen. (2013). Why Women Make Better Director. *International Journal of Business Governance and Ethics*, Vol.8 No.1
- Bennis & Nanus. (1990). *Kepemimpinan Strategi dalam mengemban Tanggung Jawab*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Brahmasari, I.,A. & Agus, S.,(2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10, September: 124-135.
- Bryan, J.,(2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*. Vol III. No.4 Tahun 2014
- Burhanuddin. (2010). *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David & Newstrom. (2016). *Perilaku dalam Organisasi, terjemah Agus Dharma*. Jakarta : Erlangga.
- Depkes RI. (2009). *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta.
- Evans, Martin G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *organizational Behavior and human performance*. Vol.5: 277-298.
- Evita dkk. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale and Management By Objectives*. *Pekbis Jurnal Vol.9 No1*.
- Flippo, B. (2015). *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid

- II, Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.*
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta.: Universitas Diponegoro.
- Handara, & Wayan, N. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Scientific Journal Room, Vol. 2 No.11*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Hasbidin. (2017). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kota Medan', *At- Tawassuth, 2(1)*. pp.98-121
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- House, R. J. (1971). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*. Vol. 3, No. 4 , Hal. 81-97.
- Husein, U., (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurusan Administrasi Publik, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272*
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Locke, E. A. (2011). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Made, G.,D.,H., & Ni, W.,M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *E-Journal Manajemen*.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (201). *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan*. Yogyakarta : BPFE.
- Maxwell, J.C. (2014). *Developing The Leaders Arround You : How to Help Others Reach Their Full Potential*. USA : Sae International, Inc.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Juenal Orasi Bisnis Edisi ke VII, Mei*.
- Nadler. (2011). *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Pawiro, S. & Sarjana, P.K dkk. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan Vol.4 No.2*.

- Prahasti & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Kebumen. *Economic Education Analysis Journal*.
- Purnomo, E. (2016). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Rachmawati, E, & Zaenal, H. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pda Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol.3 No.1, h 89-97.
- Rahadian, D. (2016). Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude dan External Locus of Control Terhadap Personal Financial Management Behavior pada Mahasiswa S1 Universitas Telkom. *e-Proceeding of Management*, Vol 3 No 2, Hal 1228-1235.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek* (1st ed.). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, H. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kwewirausahaan*. Vol 13, No 1, h 40-45.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2014). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sendow. (2015). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Setiawan & Waridin. (2016). Pengaruh Disiplin kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol.2. No. 2. Hal: 181-198.
- Shella, P., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*. Vol 7 No.2
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42 No.1, 189–198.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 26 No. 2 September 2015.

- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zakso (2020). Persepsi Peran, Konsistensi dan Kinerja. *Jurnal Ilmu Adminitrasi*, 3(4), 280-294.