

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo**

*Febriyanto Hamzah<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>3</sup>, Rezkiawan Tantawi<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo<sup>1</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo<sup>2</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo<sup>4</sup>*

*Email: [irwan.yantu@ung.ac.id](mailto:irwan.yantu@ung.ac.id)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of situational leadership on employee performance at the Gorontalo Provincial Health Office. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to employees at the Gorontalo Provincial Health Office. The population in this study were 135 employees, then the sampling in this study used the slovin formula so that a sample of 57 employees was obtained. The research method used in this study is a quantitative method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence between situational leadership style on employee performance. The positive regression coefficient of the support variable indicates that an increase in the value of situational leadership style will increase the value of employee performance. Furthermore, based on the calculation of the regression equation model that has been done, the coefficient of determination R<sup>2</sup> is 0.147. This value means that 14.7% of employee performance variables are influenced by situational leadership style variables, while the rest are influenced by other variables not examined. Suggestions that researchers can give related to this research include the following to improve employee performance, leaders can provide motivation for employees so that they are enthusiastic about working and have creativity at work, leaders need to create a good organizational communication climate by building a more open communication climate.*

**Keywords:** *Situational Leadership; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasioanal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Data dalam penelitian ini di dapatkan dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 orang pegawai, kemudian pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 57 orang pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang bertanda positif dari variabel dukungan menunjukkan bahwa peningkatan nilai gaya kepemimpinan situasional akan meningkatkan nilai kinerja pegawai. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan model persamaan regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,147. Nilai ini berarti bahwa sebesar 14,7% variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan situasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Saran yang peneliti dapat diberikan terkait penelitian ini antar lain sebagai berikut untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar semngatbekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, pemimpin perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Situasional; Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai kebutuhan, dan perkembangan masyarakat.

Untuk mendukung tujuan organisasi, maka diperlukan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergitas antara unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Disatu sisi, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan memengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

Menurut pendapat Robbins (2010:94) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi seseorang atau sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam gaya kepemimpinan situasional seorang pemimpin harus memperhatikan kedewasaan dan kematangan bawahannya. Gaya kepemimpinan situasional mengidentifikasi tingkat kematangan individu atau kelompok yang akan dipengaruhi sehingga dapat ditentukan gaya kepemimpinan yang sesuai. Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui kualitasnya sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya dengan meningkatkan kinerja bawahannya melalui pemberian tugas dan fungsi pegawai sesuai kemampuan pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Indra Bastian (dalam Irham Fahmi 2014:226) "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau kinerja pegawai adalah faktor komitmen atau perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Komitmen kerja adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu penyelenggara pemerintahan daerah dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang kesehatan Provinsi Gorontalo. Sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Gorontalo Tahun 2012 – 2017, Tujuan Pembangunan Kesehatan Provinsi Gorontalo adalah "Meningkatkan Derajat Kesehatan Masyarakat". Tujuan tersebut diwujudkan dalam Visi, Misi, Strategi dan Kebijakan pemerintah yang dijabarkan sesuai dengan amanat Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Hasil observasi awal di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo peneliti menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, semangat kerja pegawai menurun, pegawai masih ada yang belum disiplin waktu dalam hal ini masih ada pegawai yang sering datang terlambat, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dimasa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang digunakan juga masih kurang optimal yakni pemimpin masih kurang tegas terhadap pegawainya yang tidak disiplin masuk jam kerja, komunikasi yang digunakan pemimpin juga masih belum terarah

sehingga kurangnya pemahaman atas pesan atau informasi yang disampaikan pemimpin. Berikut data capaian beberapa program pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang belum sesuai target yang diharapkan.

Tabel 1. Data Capaian kinerja bidang Kesektarian

NO	Indicator Kinerja	2018		
		Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai akuntabilitas kerja	71	72	101%
2	Indeks kepuasan masyarakat terhadap kinerja kesehatan	83	78,63	95%
3	Presentase temuan pemeriksaan dari total anggaran	0	0	100%
4	Tingkat penyerapan Anggaran	92	88	96%

Sumber data: <http://dinkes.gorontalo.gov.id> dan sub bagian Perencanaan Dinkes Provinsi Gorontalo tahun 2018

Data pada tabel diatas menunjukkan capaian kinerja bidang kesektarian belum maksimal karena masih ada beberapa indicator kinerja seperti indeks kepuasan masyarakat terhadap kinerja kesehatan belum mencapai target yang sudah direalisasikan begitupun dengan tingkat penyerapan anggaran realisasinya belum mencapai target yang di harapkan, hal ini disebabkan kinerja pegawai pada dinas kesehatan provinsi Gorontalo belum optimal seperti indeks kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai yang realisasinya ditunjukkan dengan angka 78,73 belum mencapai target dengan angka 83 hal ini sesuai dengan survey kepuasan masyarakat terhadap kinerja kesehatan begitupun dengan tingkat penyerapan angrgan yang realisasinya menunjukkan angka 88 belum sesuai dengan target yang diharapkan yaitu 92.

Tabel 2. Data capaian kinerja bidang Kesehatan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan KB

Sasaran	Indicator sasaran	2018	
		Target	Capaian
Meningkatnya kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat dan lingkungan	Presentase ibu hamil yang mendapatkan pelayanan antenatal minimal 4 kali (k4)	75%	73%
	Presentase kunjungan bayi	91%	67,2%
	presentase kabupaten kota yang memiliki kebijakan PHBS dan CSR	60%	100%
	Presentase kabupaten kota yang 40% desa/kelurahannya melaksanakan STBM	83,33%	73,1%
Menurunnya angka kelahiran	Presentase PUS yang menjadi peserta KB aktif	74%	42,4%

Sumber data: <http://dinkes.gorontalo.gov.id> dan sub bagian Perencanaan Dinkes Provinsi Gorontalo tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja bidang kesehatan masyarakat, pengendalian penduduk dan KB ada beberapa indicator sasaran target yang tidak sesuai dengan capaian yang diharapkan seperti presentase PUS yang menjadi peserta KB aktif dengan target 74% belum mencapai sasaran yang hanya menunjukkan 42,4%.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hal ini disebabkan pada sasaran penelitan yang melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Melalui metode ini, maka dapat dilihat masalah yang akan diteliti pada masing-masing variabel, baik variabel X maupun variable Y sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2011: 93) variabel independen merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu kepemimpinan situasional.

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 94). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Sugiyono (2018 : 148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo yang berjumlah 135 pegawai. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

## **PEMBAHASAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Yuniarsih & Suwatno (2013) manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk mendukung tercapainya keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Masalah tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhinya, salah satunya seperti gaya kepemimpinan pemimpinnya. Karena tanpa gaya kepemimpinan yang efektif akan sulit mewujudkan tercapainya kinerja karyawan yang tinggi yang tentu diharapkan oleh semua perusahaan

Menurut Isah Aisyah dan Srie Wijaya Kesuma Dewi (2015) gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin yang diterima dan ditanggapi oleh karyawannya, artinya gaya kepemimpinan dapat efektif ketika gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi tingkat kesiapan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi tingkat kesiapan karyawan dirasa mampu untuk dapat menggerakkan bawahannya agar melaksanakan tugas pekerjaannya semaksimal mungkin Pada umumnya, ada begitu banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan, yang mana gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang berbeda-beda.. Gaya kepemimpinan tersebut yang dianggap paling sesuai digunakan untuk mengelola perusahaan dan sumber daya yang ada di dalamnya, yang mana gaya kepemimpinannya ini diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga berimbas pada kemajuan perusahaan (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa ternyata ada pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang bertanda positif dari variabel dukungan menunjukkan bahwa peningkatan nilai gaya kepemimpinan situasional akan meningkatkan nilai kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Fahmi Irham. (2014). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung. Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- [Http://dinkes.gorontaloprov.go.id/dinkes-paparkan-capaian-program-2018-dan-program-2019](http://dinkes.gorontaloprov.go.id/dinkes-paparkan-capaian-program-2018-dan-program-2019)
- Kadek Fajar Andika Karma, Geriyanta Wirawan Yasa, Ni Made Dwi Ratnadi. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Bandung". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.11 (2016): 3823-3856.
- Khalil Ghazzawi, Radwan El Shoughari, Bernard El Osta. (2017). "Situational Leadership and Its Effectiveness in Rising Employee Productivity: A Study on North Lebanon Organization" Human Resource Management Research. 7(3): 102-110
- Mamang Sungaji Etta dan Sopiiah, 2010. *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta. Andi Offset.

- Mu'ah dan Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo. Zifatama.
- Poppy Darmawan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Anugerah Sinergi Raya)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60. No 2.
- Saeid Afshinpour , Marie-Line Germain , Michael E. Tomlin , Tamara Anderson. (2014). " *The Role of Situational Leadership Style in reb Employee Satisfaction in an Iranian Oil mece Company*" *Organizational Resource Management Research*. Vol 3. No 3
- Sedarmayanti .(2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Siti Hidayati, Hamida Nayati Utami, Arik Prasetya. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control Soekarno Hatta )". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 26. No 1.
- Sopiah. (200). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta. Andi.
- Srilisyani Sapii. (2014). "Pengaruh Gaya kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Boalemo" Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Gorontalo
- Stefen, Robbins. (2010). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku organisasi*, Jakarta : Lentera Ilmu Cindekia
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. alfabeta.