

**ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA BIDANG
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA
PADA TAHUN 2023**

*ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HEAD OF SECTION
TO THE PERFORMANCE OF POPULATION CONTROL AND FAMILY
PLANNING OFFICIALS IN LABUHAN BATU UTARA DISTRICT IN 2023*

Erni Malinda Napitupulu^{1*}, Herlina², Fadlilah Widyaningsih³

^{1,2,3}Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam

Jln. Sudirman No.38 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang,
Sumatera Utara – Indonesia

*e-mail: napitupuluernimalinda@gmail.com

DOI : [10.35451/jkg.v6i1.1806](https://doi.org/10.35451/jkg.v6i1.1806)

Abstrak

Program dan proyek kesehatan merupakan bagian dari upaya untuk mengatasi masalah kesehatan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan program dan proyek kesehatan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengontrolan suatu program. Aspek keberlanjutan dalam pembangunan kesehatan memiliki peran strategis bagi kelangsungan manfaat program kesehatan dan untuk terus memberikan layanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat. Keberhasilan dari setiap organisasi melaksanakan berbagai programnya, sangat bergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik, dapat mendukung tercapainya produktivitas pegawai dan staf pendukung dalam organisasi dan mengoptimalkan berbagai fungsi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, observasional, desain potong lintang (*cross sectional*). Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan metode purposive sampling. Instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah kuisisioner Penilaian Kepemimpinan Transformasional (*the Multifactor Leadership Questionnaire- 5X (MLQ-5X)*) dan kuisisioner penilaian Kinerja Kerja Individu (*Individual Work Performance*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh para Kepala Bidang terhadap perbaikan kinerja kerja individu pegawai pada aspek kinerja pelaksanaan tugas pekerjaan (*task performance*) dengan nilai $p = 0,000$. Semakin dominan penerapan kepemimpinan transformasional, maka kinerja kerja individu dalam aspek pelaksanaan tugas pekerjaannya juga akan semakin baik. Diharapkan pegawai dinas dapat beradaptasi dengan baik terhadap ciri gaya kepemimpinan transformasional para kepala bidang dan terus mempertahankan atau meningkatkan kinerja yang sudah baik.

Kata kunci: Kepala Bidang; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Tugas Pekerjaan

Abstract

Health programs and projects are part of efforts to address health problems to improve public health status. The success of health programs and projects is greatly influenced by various factors, including good management in the management and control of a program. The aspect of sustainability in health development has a strategic role in continuing the benefits of health programs and continuing to provide the health services the community needs. The success of any organization in carrying out its various programs is highly dependent on leadership. Good leadership can support the achievement of productivity of employees and support staff within the organization and optimize various organizational functions. This study uses a quantitative approach, observational, cross-sectional design. The number of research samples was 52 respondents who were determined using a purposive sampling method. The instruments used as measuring tools are the Multifactor Leadership Questionnaire-5X (MLQ-5X) and the Individual Work Performance Assessment questionnaire. The results of the study show that there is a significant relationship between the transformational leadership played by the Head of Division on improving the work performance of individual employees in the performance aspect of carrying out work tasks (Task Performance) with a value of $p = 0.000$. The more dominant the application of transformational leadership, the better individual work performance in the aspect of carrying out work tasks. Expected Service employees can adapt well to the characteristics of the transformational leadership style of field heads and continue to maintain or improve their good performance.

Keywords: *Head of Division; Leadership; Employee Performance; Job Tasks*

1. PENDAHULUAN

Program dan proyek kesehatan merupakan bagian dari upaya untuk mengatasi masalah kesehatan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan program dan proyek kesehatan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengontrolan suatu program. Aspek keberlanjutan dalam pembangunan kesehatan memiliki peran strategis bagi kelangsungan manfaat program kesehatan dan untuk terus memberikan layanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat (Mahendradhata et al., 2021).

Keberhasilan dari setiap organisasi melaksanakan berbagai programnya, sangat bergantung pada kepemimpinan

organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, dapat mendukung tercapainya produktivitas pegawai dan staf pendukung dalam organisasi dan mengoptimalkan berbagai fungsi organisasi (Thanh, Quang and Anh, 2022).

Selain faktor kepemimpinan dalam elemen organisasi yang mempengaruhi kapasitas keberlanjutan program, kinerja pegawai juga menjadi faktor lain penentu keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dalam melaksanakan program dan memastikan keberlanjutan programnya. Kinerja pegawai yang dimaksud, meliputi kinerjanya terkait peran utamanya, misalnya melakukan evaluasi program, ketersediaan dana, atau capaian indikator kerja yang telah

ditetapkan organisasi dan kinerjanya tidak terkait langsung dengan peran utamanya, misalnya melaksanakan tugas tambahan organisasi (Budur & Demir, 2022).

Kinerja pegawai yang juga dikenal sebagai Kinerja Kerja Individu (Individual Work Performance), sudah banyak dikaji dari berbagai sudut pandang, mulai dari pendekatan ilmu manajemen, kedokteran kerja, psikologi kerja dan organisasi untuk menganalisis hubungannya dengan produktivitas kerja, faktor determinan yang berpengaruh, kepuasan kerja, keterikatan dengan pekerjaan serta hubungannya dengan kepribadian individu. Kinerja Kerja Individu terdiri atas dimensi Kinerja terkait Tugas/Pekerjaan (Task Performance), Kontekstual (Contextual Performance), dan adaptif (Adaptive Performance) (Koopmans et al., 2011).

Manajemen organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan motivasi pegawai terhadap kepuasan bekerja dan kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan Husni (2017) terhadap peran gaya kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepada bidang/unit kerja non-medis memberikan pengaruh pada sebesar 40,3% terhadap kepuasan kerja pegawai non-medis yang dipimpinnya.

Widiastuti (2017) juga mengemukakan bahwa faktor kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 53% terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan sisanya sebesar 47% merupakan kontribusi dari faktor lainnya yang tidak diteliti. Semakin baik kepemimpinan pemimpin pada unit kerja organisasi Dinas Pendidikan, maka akan kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Dari hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti pada bulan Oktober Tahun 2022 sampai bulan Januari Tahun 2023, sebagian besar para Kepala bidang dan pimpinan unit kerja lainnya yang bekerja di Dinas PPKB Kab. Labuhanbatu Utara telah memiliki kepercayaan diri, tekad dan komitmen kerja yang kuat, berperilaku dan berpikiran terbuka, namun masih ada juga yang bersikap menunda pekerjaan dan terlambat menyampaikan laporan kinerja, menyelesaikan masalah untuk sesaat, serta tidak mengetahui harapan dan kepuasan kerja pegawai dalam unit kerja yang dipimpinnya. Observasi yang dilakukan pada kinerja pegawai Dinas menunjukkan kinerja yang masih bervariasi pada aspek penyelesaian tugas yang diberikan, sebagian besar pegawai dapat berperan serta mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, tetapi masih ada pegawai Dinas yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak cermat, dan sering mengeluh.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan didukung oleh riset-riset terkait, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Bidang Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Labuhan Batu Utara Pada Tahun 2023.

2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis hubungan kepemimpinan transformasional yang diperankan para Kepala Bidang dengan kinerja kerja individu pegawai dalam melaksanakan program kerja Pengendalian Pendudukan dan Keluarga Berencana Dinas PPKB Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif, observasional, desain potong lintang (cross sectional). Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Dalam penentuan sampel menggunakan metode non-probability sampling, yaitu purposive sampling.

Instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur variable bebas adalah kuisisioner Penilaian Kepemimpinan Transformasional (*the Multifactor Leadership Questionnaire-5X* (MLQ-5X)). Pengukuran Kepemimpinan Transformasional mengukur 3 aspek antara lain Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Laissez-Faire.

Sementara variabel terikat diukur menggunakan kuisisioner penilaian Kinerja Kerja Individu (Individual Work Performance). Pengukuran dilakukan terhadap aspek Kinerja Tugas Pekerjaan (*task performance*) dalam bekerja.

Sebelum dilakukan pengumpulan data penelitian, Kuisisioner Penilaian Kepemimpinan Transformasional (*the Multifactor Leadership Questionnaire-5X* (MLQ-5X)) dan Kuisisioner penilaian Kinerja Kerja Individu (Individual Work Performance) dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Data-data hasil penelitian akan dilakukan analisis univariat dan bivariat untuk melihat deskripsi secara luas dan hubungan diantara variabel.

3. HASIL

3.1 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap responden untuk mengamati karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan status kepegawaian. Karakteristik tersebut ditampilkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Umur		
21 - 30 tahun	9	17,31
31 - 40 tahun	23	44,23
41 - 50 tahun	12	23,08
51 - 60 tahun	8	15,38
Total	52	100,00
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	34,62
Perempuan	34	65,38
Total	52	100,00
Pendidikan		
SMU	13	25,00
≥ Sarjana	39	75,00
Total	52	100,00
Lama Kerja		
< 10 tahun	36	69,23
10 - 20 tahun	11	21,15
> 20 tahun	5	9,62
Total	52	100,00
Status Kepegawaian		
Pegawai	21	40,38
Dinas PPKB	31	59,62
Lapangan PLKB	0	0,00
Total	52	100

Pada Tabel 1 di atas juga dapat dilihat lama kerja responden di Dinas PPKB Kab. Labuhanbatu Utara, sebagian besar responden bekerja selama kurang dari 10 tahun, sebanyak 36 orang (69,23%), dan yang jumlah yang paling sedikit, adalah responden yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun, yaitu sebanyak 5 orang (9,62%). Sebagian responden berstatus sebagai pegawai Dinas PPKB, sebanyak 31 orang (59,62%), dan sebagian lagi responden berstatus sebagai petugas lapangan KB

(PLKB/PKB), sebanyak 21 orang (40,38%).

Berdasarkan penerapan Kepemimpinan Transformasional yang diperankan para Kepala Bidang Se cara tidak dominan, dijumpai hanya ada 5 orang (20,00%) responden menilai pegawai memiliki kinerja individu secara keseluruhan yang baik dan sebagian besar responden, sebanyak 20 orang (80,00%) menilai pegawai memiliki kinerja kerja secara keseluruhan yang masih kurang. Tetapi dengan penerapan Kepemimpinan Transformasional secara dominan, sebagian besar responden menilai pegawai telah memiliki kinerja kerja secara keseluruhan yang baik, sebanyak 23 orang (85,20%), dan ada 4 orang (14,80%) responden menilai pegawai masih memiliki kinerja kerja secara keseluruhan yang masih kurang.

3.2 Analisis Bivariat

Hasil uji statistik analisis hubungan antara 2 variabel kategorikal, yaitu dijumpai ada hubungan yang bermakna secara statistik, antara kepemimpinan transformasional yang diperankan secara dominan oleh para Kepala Bidang dengan perbaikan kinerja kerja individu pegawai khususnya aspek Kinerja pelaksanaan Tugas Pekerjaan (Task Performance) dalam bekerja, dimana nilai Pearson Chi Square sebesar 22,264 dan nilai $p = 0,000^*$ ($p < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin dominan penerapan kepemimpinan transformasional yang diperankan para kepala bidang, maka kinerja kerja individu dalam aspek pelaksanaan tugas pekerjaannya juga akan semakin baik.

Tabel 2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang terhadap Kinerja Kerja Aspek Tugas Pekerjaan

Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Kerja Aspek Tugas Pekerjaan (Task Performance)						Nilai Pearson Chi Square	Nilai p
	Kurang		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kepemimpinan Transformasional								
Tidak Dominan	21	84,00	4	16,00	25	100,00	22,264	0,000*
Dominan	5	18,50	22	81,50	27	100,00		
Kepemimpinan Transaksional								
Tidak Dominan	9	64,30	5	35,70	14	100,00	1,564	0,349
Dominan	17	44,70	21	55,30	38	100,00		
Kepemimpinan Laissez-Faaire								
Tidak Dominan	4	13,30	26	86,70	30	100,00	38,133	0,000*
Dominan	22	100,00	0	0,00	22	100,00		

Pada Tabel 2 dapat dijumpai tidak ada hubungan yang bermakna secara statistik, antara kepemimpinan transaksional yang diperankan para

Kepala Bidang dengan kinerja kerja individu pegawai khususnya aspek Kinerja pelaksanaan Tugas Pekerjaan (Task Performance) dalam bekerja,

dimana nilai *Pearson Chi Square* sebesar 1,564 dan nilai $p = 0,349$ ($p > 0,05$). Disisi lain, ada hubungan yang bermakna secara statistik, antara kepemimpinan *Laissez-Faaire* yang diperankan secara tidak dominan para Kepala Bidang dengan perbaikan kinerja kerja individu pegawai khususnya aspek Kinerja pelaksanaan Tugas Pekerjaan (*task performance*) dalam bekerja, dimana nilai *Pearson Chi Square* sebesar 38,133 dan nilai $p = 0,000^*$ ($p < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tidak dominan penerapan kepemimpinan *Laissez-Faaire*, maka kinerja kerja individu juga akan semakin baik.

4. PEMBAHASAN

Temuan hasil penelitian ini terkait penerapan gaya kepemimpinan Transformasional yang dominan dapat memperbaiki kinerja kerja individu pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sejalan dengan riset Buil, et al. (2019) yang menemukan bahwa pemimpin dengan karakteristik Kepemimpinan Transformasional, diketahui berperan sebagai stimulator meningkatnya kinerja pegawai, baik kinerja yang bersifat "*in-role*" maupun "*extra-role*" (Buil, et al., 2019 dalam Budur & Demir, 2022).

Sejalan juga dengan temuan ini Ainan, et al. (2021), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas secara positif dan bermakna. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga.

Dalam teori Kinerja Kerja Individu menurut Kerangka Teori awal dari Ash Shiddiq dan Hasby, (2017), aspek Kinerja terkait pelaksanaan Tugas/Pekerjaan (*task performance*), merupakan kinerja kerja utama yang

berkaitan dengan keahlian atau kompetensi seorang individu, misalnya kompetensi pegawai Dinas PPKB. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja kerja aspek pelaksanaan Tugas/Pekerjaan (*task performance*), memerlukan kepemimpinan transformasional yang diperankan secara dominan di lingkungan kerja Dinas PPKB.

Dalam Teori Kepemimpinan Transformasional (Abbasi, B. (2017), Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu proses mempengaruhi organisasi, dimana pemimpin dapat mengubah perhatiannya terhadap hal-hal yang penting, dan berupaya menggerakkan dan mendorong diri mereka sendiri, termasuk memanfaatkan semua peluang dan tantangan yang ada di lingkungan organisasi tempat bekerja bergerak menuju jalan dan cara yang baru. Ciri gaya kepemimpinan transformasional, adalah : mampu membangun kepercayaan, bertindak secara ber-Integritas, dapat merangkul semua, berpikir Inovatif, dan mampu bertindak sebagai Pelatih dan mengembangkan potensi individual.

Melalui gaya kepemimpinan transformasional yang secara dominan diperankan oleh pimpinan organisasi (para kepala bidang Dinas PPKB), khususnya kemampuan pemimpin bertindak sebagai pelatih yang memberikan perhatian kepada setiap anggota kelompok yang membutuhkan perbaikan dan peningkatan kinerja aspek pelaksanaan tugas pekerjaan (*task performance*). Sehingga pegawai dinas PPKB dapat diarahkan mencapai potensi diri secara maksimal dengan menciptakan peluang belajar baru dalam situasi bekerja dalam Dinas PPKB yang kondusif.

Berbeda dengan gaya kepemimpinan *Laissez-Faaire* yang harus diperankan secara tidak dominan (diminimalisir)

oleh pimpinan di lingkungan kerja organisasi, agar dapat memperbaiki kinerja kerja pegawai dinas. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faaire merupakan gaya kepemimpinan yang lebih pasif, namun reaktif. Gaya kepemimpinan ini tidak memberikan reaksi terhadap situasi atau masalah yang ada, secara sistematis. Dengan semakin tidak dominannya penerapan gaya kepemimpinan Laissez-Faaire ini dalam lingkungan kerja Dinas PPKB, akan mengurangi juga faktor – faktor yang mengurangi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pegawai sehari – hari terkait pelaksanaan kerja.

5. KESIMPULAN

Semakin dominan penerapan kepemimpinan Transformasional yang diperankan para kepala bidang, maka kinerja kerja individu dalam aspek pelaksanaan tugas pekerjaannya (*task performance*) juga akan semakin baik. Tidak ada hubungan antara penerapan kepemimpinan Transaksional yang diperankan para kepala bidang secara dominan dengan perbaikan kinerja kerja individu dalam aspek pelaksanaan tugas pekerjaannya (*task performance*). Semakin tidak dominan penerapan kepemimpinan Laissez-Faaire yang diperankan para kepala bidang, maka kinerja kerja individu dalam aspek pelaksanaan tugas pekerjaannya (*task performance*) akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, B. (2017). Transformational leadership and change readiness and a moderating role of perceived bureaucratic structure: An empirical investigation. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 35–44.

Ainan, M., Supriyadi, A., Hadi S., Palupiningtyas, D. (2021). Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai Antisedence Dari

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & KB Kota Semarang. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. 5 (2). pp.338-352. Diakses melalui: <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis>.

Ash Shiddiq, Hasby, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Depo Japfa. PT. Salam Pasific Indonesia Lines (Spil): Surabaya.

Budur, T. and Demir, A. (2022) The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Performance: Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*.

Husni, IR. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mahendradhata, Y. et al. (2021) *Manajemen Program Kesehatan*. 2nd edn. Edited by Faradilla. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Thanh, N.H., Quang, N. van and Anh, N.N. (2022) 'The relationship between leadership style and staff work engagement: An empirical analysis of the public sector in Vietnam', *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). Available at: <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01354-7>.

Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*. 4 (2).