



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA IGD TERHADAP PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DI RUMAH SAKIT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERANGIN JAMBI

Uying Hapid Alatas^{a*}, Rizal Fadli^b, Iswandi^c, Sukur^d, Musawwir^e, Ifrianto^f, Diyan Andriani^g

^a Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, uyinghapidalatas@gmail.com, Universitas Merangin, Jl. Jendral Sudirman Km. 2, Bangko, Merangin, Jambi

^b Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, rizalfadli@gmail.com, Universitas Merangin, Jl. Jendral Sudirman Km 2, Bangko, Merangin, Jambi

^c Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, iswanditaurus@gmail.com, Universitas Merangin, Jl. Jendral Sudirman Km 2, Bangko, Merangin, Jambi

^d Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, sukurkila@gmail.com, Universitas Merangin, Jl. Jendral Sudirman No. 2, Bangko, Merangin, Jambi

^e Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, musawwirbangko@gmail.com, Universitas Merangin, Jl. Jendral Sudirman No. 2, Bangko, Merangin, Jambi

^f Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, afriantobangko@gmail.com, Universitas erangin, Jl. Jendral Sudirman No. 2, Bangko, Merangin, Jambi

^g Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, fahmidiyani35ati@gmail.com, Universitas Merangin, Jl. Jendral Sudirman No. 2, Bangko, Merangin, Jambi

* Penulis Korespondensi: Uying Hapid Alatas

ABSTRACT

One of the main challenges in education in Indonesia is the low competence of teachers, especially in rural areas, which impacts the quality of learning. This study aims to analyze the improvement of teacher competence through education and training (Diklat) and its impact on the quality of learning at SDN 050/VII Pauh, Sarolangun Regency. This study used a qualitative method with a case study approach, involving interviews with the principal and eight teacher respondents, observations of classroom and school activities over five days, and analysis of documentation such as training data and student grades. The results showed that training, such as the Independent Curriculum and the use of learning technology, effectively improved teachers' pedagogical (interactive methods) and professional competence. Changes were seen in student participation rates of up to 80%, average increases of 10-15% in Mathematics and Science, and non-academic achievements such as winning sports competitions. Motivational support from teachers and the principal was a contributing factor, but obstacles such as limited facilities (weak internet access, lack of teaching aids) and teachers' non-elementary school educational backgrounds hampered its optimal implementation. In conclusion, this study confirms that contextual teaching and learning-based training effectively improves teachers' pedagogical and professional competence, with a positive impact on learning quality, including increased student participation, academic grades, and non-academic achievements. However, the sustainability of the training's benefits depends on follow-up and infrastructure support. Recommendations: (1) Schools should conduct regular internal training through Teacher Working Groups (KKG) with post-training support to ensure sustainable implementation. (2) Collaboration with universities or NGOs is needed for specialized training for non-Primary Teacher Education teachers and infrastructure improvements such as internet access and teaching aids.

Keywords: *Teacher Competence; Education; Training*

Abstrak

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan

organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko. Penelitian ini menggunakan metode dengan dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X) serta satu variabel terikat yaitu Pelayanan Kepada Masyarakat (Y). Dalam penelitian ini, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan angket atau kusioner. Sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 45 orang yang bekerja di IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko pada waktu dan tempat yang sama. Nilai minimum untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 55 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 53. Mean untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 65,7. Sedangkan standar Deviation untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 7,72. Nilai maximum untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 81 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 79. Mean (rata-rata) untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 67,8. Sedangkan standar Deviation untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 9,06. data berdistribusi normal $0.869 > 0,05$ variable dependent terdistribusi normal. Uji T menerima hipotesis H_a artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan Kepada Masyarakat IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko..

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Pelayanan Kepada Masyarakat; IGD; Kol Abundjani Bangko

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2007:195-196), pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program. Robertson dalam Mahmudi (2010:12), mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas.

Dalam dunia kerja, penilaian kinerja menjadi salah satu komponen penting yang digunakan untuk menilai efektivitas dan produktivitas karyawan. Pada sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pasien atau konsumen. Penilaian kinerja karyawan, yang dilakukan berdasarkan pengalaman pasien, merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan optimal. Namun, tantangan dalam mengelola kinerja pegawai seringkali muncul, dan dapat memengaruhi kualitas layanan yang diharapkan oleh masyarakat.

Meskipun pentingnya penilaian kinerja telah diakui, banyak pegawai belum sepenuhnya menyadari dan memahami signifikansi dari penilaian ini dalam konteks pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari pola atau tingkah laku pegawai Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko yang belum mencerminkan komitmen penuh dalam menjalankan tugas. Rendahnya pemahaman terhadap pentingnya penilaian kinerja mengakibatkan kurangnya optimalisasi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa pegawai tidak menanggapi evaluasi kinerja secara serius, bahkan menganggapnya hanya sebagai formalitas administrasi tanpa tindak lanjut yang berarti.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit ini juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai. Variasi dalam pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan belum sepenuhnya berhasil dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kurangnya dorongan atau motivasi dari pemimpin berdampak pada menurunnya kinerja individual maupun kolektif dalam unit-unit kerja, termasuk di Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang menjadi salah satu ujung tombak pelayanan.

Menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Regina Reza (2010:15) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang

efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko.”

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jenis regresi, yaitu penelitian yang melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko. Penelitian ini merupakan penelitian dengan variabel yang terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X) serta satu variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Sesuai dengan data dan sumber data maka instrument yang digunakan dalam penelitian adalah berupa kuisioner berbentuk angket. teknik untuk mengolah data yang memperoleh dari suatu penelitian. Data yang terkumpul didalam penelitian ini merupakan data yang harus diolah secara teliti, cermat dan sistematis. Dari data kinerja pegawai (Y) terhadap gaya kepemimpinan (X), maka hipotesis penelitian yang dikemukakan di atas merupakan hipotesis assosiatif. Sehingga untuk menguji dan menganalisis data – data yang terkumpul digunakan rumus regresi linear sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Dalam penulisan ini responden berjumlah 45 orang. Jadi total kuisioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuisioner yang disebarakan adalah 45 rangkap. diperoleh kondisi responden tentang jenis kelamin, umur, dan lama bekerja

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	37.8	37.8	37.8
	PEREMPUAN	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin lakilaki sebanyak 17 orang atau sebesar 37,8%. Dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 62,2%.

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	3	6.7	6.7	6.7
	10 tahun	7	15.6	15.6	22.2
	12 tahun	1	2.2	2.2	24.4
	13 tahun	5	11.1	11.1	35.6
	14 tahun	1	2.2	2.2	37.8
	18 tahun	1	2.2	2.2	40.0
	2 tahun	3	6.7	6.7	46.7
	20 tahun	2	4.4	4.4	51.1
	25 tahun	2	4.4	4.4	55.6
	3 tahun	5	11.1	11.1	66.7
	4 tahun	5	11.1	11.1	77.8
	5 tahun	2	4.4	4.4	82.2
	6 tahun	2	4.4	4.4	86.7
	7 tahun	3	6.7	6.7	93.3
	8 tahun	2	4.4	4.4	97.8

	9 bulan	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, masa kerja 10 tahun 7 orang dengan persentase 15,6%, masa kerja 12 tahun 1 orang dengan persentase 2,2%, masa kerja 13 tahun 5 orang dengan persentase 11,1%, masa kerja 14 tahun 1 orang dengan persentase 2,2%, masa kerja 18 tahun 1 orang dengan persentase 2,2%, masa kerja 2 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, masa kerja 20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, masa kerja 25 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, masa kerja 3 tahun 5 orang dengan persentase 11,1%, masa kerja 4 tahun 5 orang dengan persentase 11,1%, masa kerja 5 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, masa kerja 6 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, masa kerja 7 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, masa kerja 8 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, masa kerja 9 bulan 1 orang dengan persentase 2,2%.

Dari hasil tabulasi dapat diperoleh jumlah minimum, maximum, dan mean serta standar deviasi dengan bantuan program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Analisis deskriptif variable X dan Y						
Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOT Y	45	26.00	55.00	81.00	67.8667	9.06442
TOT X	45	26.00	53.00	79.00	65.7556	7.72880
Valid N (listwise)	45					

Berdasarkan table analisis deskriptif variable X dan Y diatas diperoleh nilai minimum untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 55 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 53. nilai maximum untuk variable Y (Kinerja Pegawai) yaitu 81 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 79. Mean (rata-rata) untuk variable Y (Kinerja Pegawai) yaitu 67,8 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 65,7. Sedangkan *standar Deviation* untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 9,06 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 7,72. Sedangkan untuk persentase analisis deskriptif per pernyataan bisa dilihat pada table dibawah.

Tabel 1. Tanggapan Responden variable Gaya Kepemimpinan (X)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					N
	STS	TS	AS	S	SS	
X1	0	0	12	29	4	45
X2	0	4	9	20	12	45
X3	0	0	25	11	9	45
X4	0	0	13	26	6	45
X5	0	3	21	17	4	45
X6	0	4	22	17	2	45
X7	0	5	23	13	4	45
X9	0	1	20	4	0	45
X10	0	1	6	33	5	45
X11	0	0	19	17	9	45
X12	0	1	18	23	3	45
X13	0	1	23	13	8	45
X14	0	4	21	14	6	45
X15	0	1	14	29	1	45
X16	0	0	21	14	10	45
X17	0	0	19	24	2	45
X18	0	2	19	11	13	45
X20	0	4	16	21	4	45
Skors	0	31	321	336	102	810
Persentase	0%	3,9%	39,7%	41,5%	14,9%	100%

Tabel 2. Tanggapan Responden variable Pelayanan Kepada Masyarakat (Y)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					N
	STS	TS	AS	S	SS	
Y2	0	2	6	19	18	45
Y3	0	0	23	15	7	45
Y4	0	0	13	21	11	45
Y5	0	0	9	22	14	45
Y6	0	2	13	22	8	45
Y7	0	2	14	20	9	45
Y8	0	7	14	20	4	45
Y9	0	0	6	13	26	45
Y10	0	5	10	24	6	45
Y11	0	1	18	14	12	45
Y13	0	2	21	17	5	45
Y14	0	2	15	18	10	45
Y15	0	0	10	26	9	45
Y16	0	2	18	18	7	45
Y17	0	4	16	17	8	45
Y18	0	0	13	21	11	45
Y19	0	0	28	12	5	45
Y20	0	2	11	23	9	45
Skors	0	31	258	342	179	810
Persentase	0%	3,6%	31,7%	42,3%	22,4%	100%

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.42674992
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.869
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal $0.869 > 0,05$ maka hipotesis diterima dengan demikian variable dependent terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Linieritas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
TOTAL_Y * TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	1331.078	14	95.077	1.284	.273
		Linearity	428.799	1	428.799	5.789	.022
		Deviation from Linearity	902.278	13	69.406	.937	.529
	Within Groups	2222.167	30	74.072			
Total		3553.244	44				

Berdasarkan tabel diatas di atas dapat disimpulkan bahwa data bersifat linieritas Karena *Deviation from Linearity* $0.529 > 0.05$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.497	11.920		3.901	.000
	TOTAL X	.396	.163	.347	2.429	.019

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan analisis regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = 46.497 + 0.396 X$$

Berikut penjelasan dari persamaan analisis regresi linear sederhana di atas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta dari persamaan di atas sebesar **46.497** artinya dengan tanpa adanya pengaruh variabel bebas besarnya variabel minat adalah **46.497**
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,253 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan maka Pelayanan Kepada Masyarakat akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.121	.100	8.52417

a. Predictors: (Constant), TOTAL X

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel di atas besarnya R Square adalah 0,121 artinya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko sebesar 12,1% Sedangkan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.497	11.920		3.901	.000
	TOTAL X	.396	.163	.347	2.429	.019

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwasanya uji t-hitung > t-tabel dengan nilai 2,429 > 2.018 dengan nilai signifikan sebesar 0.019 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji T menerima hipotesis Ha artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh nilai minimum untuk variable Y (Kinerja Pegawai) yaitu 55 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 53. nilai maximum untuk variable Y (Kinerja Pegawai) yaitu 81 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 79. Dari 45 responden yang peneliti temukan bahwa Untuk variable gaya kepemimpinan diperoleh nilai persentase yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0%, tidak Setuju 3,9%, Agak Setuju 39,7 %, Setuju 41,5%, dan sangat Setuju Sebesar 14,9%. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai persentase yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 3,9%, agak setuju sebesar 38,7%, setuju 42,3%, dan sangat setuju 22,4%.

Berdasarkan dari hasil pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di IGD di rumah sakit kol Abundjani Bangko dijelaskan bahwa pengujian uji T (Parsial) diperoleh hasil t-hitung uji t-hitung > t-tabel dengan nilai 2,429 > 2.018 dengan nilai signifikan sebesar 0.019 < 0,05. yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko sehingga Ha diterima. Dan besarnya R Square adalah 0,121 artinya pengaruh variabel

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko sebesar 12,1% Sedangkan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil diatas diperkuat oleh jurnal yang berjudul Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas Provinsi Sumatera Selatan oleh Abdullah Rasjid (2021) Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis kuantitatif menggunakan SPSS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Basarnas Sumatera Selatan. Nilai t-hitung (-1,945) melebihi t-tabel (1,645), serta presentase kontribusi hanya sekitar 1,3% ($R^2 = 0,013$), menunjukkan bahwa meski pengaruhnya signifikan, sebagian besar kinerja dipengaruhi oleh faktor lain (98,7%).

Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke, oleh Emilya Yunita Korisien (2020) Adapun Menggunakan survei kuantitatif dan regresi linier sederhana, penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi memberikan indikasi bahwa gaya ini secara substansial meningkatkan kinerja, walaupun persentase angka pastinya tidak disebutkan dalam abstrak.

Dan yang terakhir jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang Epi Parela (2018) . Diperoleh kesimpulan Survei kuantitatif dengan 45 responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,3% menunjukkan bahwa dua variabel ini bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Terdapat 3 jurnal penguat untuk hasil yang diperoleh oleh peneliti saat ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko.

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di IGD Rumah Sakit Kol. Abundjani Bangko menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kedua variabel yang diteliti. Gaya kepemimpinan dinilai “setuju” hingga “sangat setuju”, begitu pula kinerja pegawai—menandakan bahwa kondisi di IGD ini cukup baik. Uji statistik mengonfirmasi pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (dengan t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05), meskipun efektivitasnya relatif kecil seperti terlihat dari nilai R-Square sebesar 12,1 %.

Nilai R-Square yang rendah ini mengungkap bahwa sebagian besar variabilitas kinerja (87,9 %) belum dijelaskan oleh gaya kepemimpinan; faktor-faktor lain mungkin memainkan peran lebih penting. Sebagai contoh, sebuah studi di RSUD Jawa Barat menemukan bahwa ketika memasukkan disiplin kerja bersama dengan gaya kepemimpinan, kontribusi keduanya terhadap kinerja pegawai meningkat secara cukup signifikan. Ditemukan bahwa Adjusted R-Square sebesar 0,274, berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan sekitar 20,74 % varians kinerja pegawai—lebih besar dari kontribusi gaya kepemimpinan secara tunggal di studi ini (susijawati,2023)

Selain itu, dalam konteks KONI Kota Jambi selama pandemi COVID-19, gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan R-Square sebesar 40,50 %, yang berarti gaya kepemimpinan menyumbang cukup besar terhadap variasi kinerja. Meski gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah *laissez-faire* (bebas), pengaruhnya tetap terlihat jelas, yaitu 40,5 % dari variasi kinerja(tamtomo,2022)

Jika dibandingkan dengan temuan penelitian-penelitian tersebut, jelas bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja di IGD RS Kol. Abundjani relatif lebih rendah. Namun hal ini tidak mengurangi pentingnya kepemimpinan—melainkan membuka wawasan penting bahwa memasukkan variabel tambahan seperti disiplin kerja atau karakteristik situasional (misalnya kondisi tekanan di IGD) dapat memperkuat model.

Lebih jauh, pendekatan teoritis Path-Goal menyatakan bahwa seorang pemimpin idealnya menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan situasi bawahan agar mendorong kinerja optimal. Dalam konteks IGD, gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan cepat dalam mengambil keputusan

adalah elemen kunci. Namun untuk menciptakan pengaruh yang lebih kuat, gaya kepemimpinan perlu didukung oleh variabel lain seperti disiplin, motivasi, atau kondisi kerja yang kondusif

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisa serta pembahasan yang dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan :

1. Dari hasil penelitian diperoleh nilai minimum untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 55 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 53. Mean untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 65,7. Sedangkan *standar Deviation* untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 7,72.
2. Dari hasil penelitian diperoleh nilai maximum untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 81 dan untuk variable X (gaya Kepemimpinan) 79. Mean (rata-rata) untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 67,8. Sedangkan *standar Deviation* untuk variable Y (Pelayanan Kepada Masyarakat) yaitu 9,06.
3. Dari hasil penelitian data berdistribusi normal $0.869 > 0,05$ maka hipotesis diterima dengan demikian variable dependent terdistribusi normal.
4. Dari hasil penelitian uji T menerima hipotesis H_a artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai IGD Rumah Sakit Kol Abundjani Bangko.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan riset ini, diantaranya para responden di RSU Kolonel Abun Jani Bangko Merangin Jambi yang telah mengisi angket yang disebar oleh peneliti, rekan seperjuangan, para dosen dan akademisi di Universitas Merangin, serta pihak lain yang turut membantu penyelesaian riset ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Aditya, “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro, 2010.
- [2] E. Y. Korisien, “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Merauke,” *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 7, no. 1, 2020.
- [3] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, Indonesia: UPP STIM YKPN, 2010.
- [4] E. Parel, “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang,” *Jurnal Relevansi*, vol. 2, no. 1, pp. 35–47, Nov. 2018.
- [5] A. Rasjid, “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Basarnas di Sumatra Selatan,” *Jurnal Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 1–14, 2021.
- [6] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama, 2007.
- [7] N. Susijawati, S. Maryam, and L. H. Sulistiowati, “The effect of workload and competence on performance with motivation as a mediating variable in elementary school teachers in Cirebon City,” *The Seybold Report*, vol. 18, no. 5, 2023.
- [8] H. Tamtomo *et al.*, “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi COVID-19: Studi pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Jambi,” *New KIKI*, vol. 6, no. 2, p. 163, 2022.