

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI UPTD PUSKESMAS CIANJUR KABUPATEN CIANJUR

Imas Sumiarti<sup>1</sup>, Raka Kurnia Jayadi<sup>2</sup>

Progam Studi Administrasi Publik, Universitas Pasundan

[imas.sumiati@unpas.ac.id](mailto:imas.sumiati@unpas.ac.id), [rakakurnia2599@gmail.com](mailto:rakakurnia2599@gmail.com)<sup>2</sup>

## *Abstarct*

Based on the results of research and observations conducted by researchers at the Cianjur Community Health Center, Cianjur Regency, the main problem in this study is low work performance. It is suspected that it is due to the low performance evaluation and leadership style given by the Puskesmas. Allegedly due to the still low performance evaluation given by the Puskesmas. This research was conducted using a quantitative quasi method. Research methods to examine certain theories that already exist by examining the relationships between variables. The variables in this quantitative study were measured using a research instrument which then the research data were in accordance with statistical procedures. This study uses theories about leadership styles, performance evaluation, work performance and theories related to research. Constraints faced in performance evaluation with work performance in Cianjur Health Center in Cianjur Regency are the timeliness in providing services at the Cianjur Health Center in Cianjur, lack of readiness of employees in helping people who are confused and do not understand the flow of the existing system. Efforts to overcome it, namely the Cianjur Public Health Center, Cianjur Regency needs to have a performance evaluation every week, month, and year, especially in the field of health services so that employees help people who are confused and do not understand the flow of the existing system.

**Keywords:** Performance Evaluation, Job Performance, Service Officers

## **I. Pendahuluan**

Seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi tak lepas pada evaluasi kinerja dan berpengaruh juga kepada prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, menjadi sangat relevan bagi organisasi untuk membuat suatu perangkat evaluasi kinerja yang tepat bagi organisasi untuk mengukur apakah organisasi telah

mencapai kinerja yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan utama organisasi.

Evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai mekanisme bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Evaluasi kinerja dapat menjadi faktor penting prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Namun tujuan organisasi tidak akan dapat dicapai hanya dengan segelintir orang dalam organisasi seorang, diperlukan seluruh elemen organisasi yang secara kolektif bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu hal yang menjadi penting

adalah bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai.

Prestasi Kerja adalah hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pegawai memerlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan / sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi.

Prestasi Kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri atau bawahan langsung.

**Pertanyaan Penelitian:**

1. Bagaimana evaluasi kinerja bisa mempengaruhi prestasi kerja di Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur ?
2. Apakah dengan adanya evaluasi kinerja akan menjadikan tantangan baru dalam prestasi kerja di Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur ?

## **II. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuasi kuantitatif. Metode penelitian untuk mengkaji teori tertentu yang sudah ada dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel dalam penelitian kuantitatif ini diukur menggunakan instrument penelitian yang kemudian data hasil penelitian sesuai dengan prosedur-prosedur statistik. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun secara sistematis yang menggambarkan fakta pada waktu penelitian berlangsung, kemudian fakta tersebut dijelaskan dan kemudian di analisis sesuai dengan teori yang ada sehingga dapat digunakan untuk menguji kebenaran atau data yang ada diolah dan di analisis lalu diambil kesimpulan sehingga dapat disusun menjadi sebuah karya ilmiah.

### **LOKUS PENELITIAN**

Lokus penelitian ini dilakukan Di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur

### **HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Di UPTD

Puskesmas Cianjur kabupaten Cianjur, variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu Evaluasi Kinerja Variabel (X) dan Variabel Prestasi Kerja variabel (Y). Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket kepada para pegawai Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur. Jumlah angket yang berhasil terisi 37 angket. Hasil yang diperoleh berupa data dalam bentuk ordinal. Sebelum data tersebut dianalisis, data tersebut ditingkatkan menjadi data dalam bentuk ordinal dan uji validitas dan realibilitas untuk memastikan bahwa sasaran atau hasil yang ingin dicapai sah (valid) dan reliabel.

Hasil Uji	Keterangan				
<b>Validitas</b>	Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa indikator prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa dari 26 item, yang dinyatakan tidak valid sebanyak 0 item. Sedangkan indikator prestasi kerja Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa indikator prestasi kerja diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 0 item yang dinyatakan tidak valid dan 26 item yang dinyatakan valid.				
<b>Reliabilitas</b>	No	Variabel Penelitian	Nilai Reliabel	Keterangan	
	1	Evaluasi kinerja (X)	0,742	Cukup Reliabel	
	2	Prestasi kerja (Y)	0,865	Sangat Reliabel	
	Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui bahwa standardized item alpha variabel evaluasi kinerja dan prestasi kerja berada pada standar indeks Reliabilitas. Artinya, data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipandang mewakili, atau paling tidak mendekati variabel yang diukur, dengan demikian, dimensi dan metode sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja sudah tepat.				
<b>Regresi</b>	<b>Model Summary</b>				
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.760 <sup>a</sup>	.578	.566	2,457

a. Predictors: (Constant), x_total						
Berdasarkan nilai R pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah sebesar 0,760 dan besar R Square adalah sebesar 0,578 (diperoleh dari hasil pengkuadratan 0,760). Pada penelitian ini, variabel X memberikan kontribusi dan mempengaruhi Y sebesar 0,760 sedangkan sisanya 0,422 {(didapat dari hasil 1-0,578(R square)=0,422)} dipengaruhi faktor lain. R square berkisar pada angkat 0 sampai 1. Dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah kedua variabel tersebut.						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,926	17,369		1,147	,259
	X_Tot al	1,194	,173	,760	6,919	,000
Tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom B terdapat nilai konstanta (a) adalah 19,926 sedangkan nilai koefisien arah regresi X (b) adalah 1,194 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut: $Y = 19,926 + 1.194 X + e$ Berikutnya selain menggambarkan persamaan regresi output, pada tabel diatas juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata (signifikan) Variabel Evaluasi Kinerja (X) sendiri (partial) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	288,980	1	288,980	47,869	,000 <sup>b</sup>	
Residual	211,290	35	6,037			
Total	500,270	36				
a. Dependent Variable: y_total						
b. Predictors: (Constant), x_total						
Dari uji ANOVA atau Ftest didapat F hitung adalah 47,869 dengan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,000. Karena probabilitas (0,000) < 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya model regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y.						

<b>Koefisien Determinasi</b>	<b><math>KD = 0.760^2 \times 100 = 76\%</math></b> Evaluasi kinerja memiliki pengaruh erat untuk meningkatkan prestasi kerja di UPTD puskesmas cianjur kabupaten cianjur. Besaran presentase Perubahan-perubahan pada prestasi kerja yang dapat diterangkan oleh evaluasi kinerja melalui hubungan linier antara evaluasi kinerja dan prestasi kerja adalah sebesar 76% hal ini berarti hubungan yang erat
------------------------------	---

Evaluasi Kinerja adalah sistem kerja formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang dilakukan oleh organisasi. Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training, dan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai. Pengembangan yang dilakukan oleh pegawai kurang efektif karena tidak semua pegawai Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur di training, khususnya training pelayanan kepada masyarakat dan yang terjadi masalah yang telah diperbuat seperti ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terjadi berulang-ulang. Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja. Motivasi ketika ada salah satu pegawai Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur yang bekerja tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan, rekan-rekan pegawai lainnya tidak membantu orang tersebut untuk memotivasi nya menjadi lebih baik lagi, dan yang akan terjadi kepada orang tersebut menjadi tidak percaya diri terhadap apa yang dikerjakannya. Komunikasi, Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai. Komunikasi di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur masih kurang baik, karena kurangnya komunikasi dan interaksi antara pegawai dan atasan (Kepala Puskesmas), karena tidak setiap hari kepala puskesmas ada di Puskesmas Cianjur, maka dari itu minim sekali pegawai berinterkasi dan

berkomunikasi langsung secara tatap muka dengan atasan atau kepala puskesmas Cianjur.

### **III. Hasil dan Pembahasan**

Pengembangan Dihubungkan Dengan Ketepatan Waktu. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan analisis angket di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur pegawai masih belum bisa memanfaatkan dan mengaplikasikan pengembangan yang telah diberikan oleh Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur, ini terlihat dari pegawai yang kurang sigap terhadap pasien yang datang ke Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur, hal ini membuat masyarakat menjadi dirugikan karena tidak diberi pelayanan dengan maksimal oleh pegawai yang ada Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur. Hal ini terjadi karena ketidakseriusan pegawai dalam menjalankan program pengembangan yang diberikan oleh Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur. Motivasi Dihubungkan Dengan Kerja Sama. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan analisis angket di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur para pegawai masih acuh tak acuh atau masing-masing dalam mengerjakan suatu pelayanan yang ada di Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur, artinya tidak ada kerja sama antar pegawai jika ada salah satu pegawai bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, ini terlihat karena rekan-rekan pegawai lainnya tidak membantu pegawai tersebut untuk memotivasi nya menjadi lebih baik lagi, dan yang akan terjadi kepada orang tersebut menjadi tidak percaya diri terhadap apa yang dikerjakannya. Hal ini terjadi karena kurang terjalannya rasa kebersamaan dan kekeluargaan para pegawai Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur. Komunikasi

Dihubungkan Dengan Kualitas. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan analisis angket di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur pegawai harus sudah paham tentang pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (pasien) yang datang ke Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur dan juga harus sesuai dengan prosedur yang berlaku perihal tentang komunikasi atau interaksi dengan pasien. Ini terlihat ketika ketika pasien datang ke Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur tidak adanya sambutan hangat dan sapaan dari pegawai kepada pasien, sehingga pasien pun tidak puas, hal ini menyebabkan kualitas pelayanan yang diberikan rendah. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi dan interaksi antar atasan dan pegawai, seharusnya pegawai dan atasan harus lebih sering berkomunikasi agar nantinya pegawai menjadi terbiasa berkomunikasi dengan masyarakat (pasien) yang datang ke Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur.

#### **IV. Kesimpulan**

- a) Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif. Artinya, jika Evaluasi Kinerja dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip Evaluasi, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur.
- b) Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan yaitu sebesar 0,760. Perubahan-perubahan pada prestasi kerja yang dapat diterangkan oleh evaluasi kinerja melalui hubungan linier antara

evaluasi kinerja dan prestasi kerja adalah sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja seperti evaluasi, perilaku pegawai, lingkungan internal (kerja), efisiensi, dan lain-lain di UPTD Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan (Budi Rahmat Hakim, ed.). Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Agus Dharma. (1991). Manajemen Prestasi Kerja. Semarang: Rajawali Pers.
- Anthony dan Govindarajan. (2007). Management Control Systems.
- Bernardin, & Russel. (2003). HumanResources Management. New York.
- Jusuf, U. (1994). Teori Organisasi. Arcan.
- Makmur, & Rohana, T. (2017). Kerangka Teori dan Ilmu Administrasi Negara Depok: PT RajPersada.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sumiati. I. (2010). Pengantar Statistik. Bandung. UNPAS.
- Ulbert, S. (2016). Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Algensindo Bandung.
- Ulbert Silalahi. (2017). Asas Asas Manajemen. Bandung: PT Refika Aditama.

## Dokumen

- Renstra Puskesmas Cianjur Kabupaten Cianjur. Daftar nama PNS Puskesmas Cianjur Kota Depkes RI, Tahun 2010

## Jurnal

- Rully Suwartiningsih. (2018) Analisis Pengaruh Pelayanan Puskesmas

Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Puskesmas Dinoyo Kota Malang Jawa Timur

- RY Eliani. (2019) Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Untuk Evaluasi Kinerja Pegawai Puskesmas Tunas Harapan
- Samsul Ariffin, Noer Aisyah Barlian, Zainul Hidayat. (2018) Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang
- Bryan Johannes Tampi. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)
- Slamet Riyadi. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur
- Dwi Yuniarti , Erlan Suprianto. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X
- Evi Yuniarti, Fadila Marga Saty. (2008) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan Di Propinsi Lampung)
- Wayan Widiartana. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja Karyawan Pada  
Ud. Sinar Abadi

Andi Yolanda, Oktavia Lubis, Febsri  
Susanti (2018). Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Dan Kompensasi  
Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan Pt Japfa Confeed  
Indonesia Padang