

The Influence Of Leadership Style And Coordination On Performance In The Health Office Of Muara Enim Regency

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Di Dinas Kesehatankabupaten Muara Enim

Apriadi ¹⁾; Darwin Kesuma ²⁾; Mujari ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ adhiematning@yahoo.co.id; ²⁾ darwinkesuma80@gmail.com; ²⁾ mujari292726@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 November 2025]

Revised [20 Oktober 2025]

Accepted [21 Oktober 2025]

KEYWORDS

Leadership Style, Coordination,
and Performance.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden yaitu Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim yang berjumlah sebanyak 52 orang responden. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (Special Package and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim baik secara parsial maupun secara simultan.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Leadership Style and Coordination on Employee Performance at the MuaraEnim Regency Health Office, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method with 52 MuaraEnim Regency Health Office employees as respondents. The study used multiple linear regression analysis using SPSS (Special Package and Service Solution) version 26. The results indicate that Leadership Style and Coordination significantly influence Employee Performance at the MuaraEnim Regency Health Office, both partially and simultaneously.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, Sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung kemajuan organisasi. Mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan persaingan yang kompetitif merupakan tantangan besar bagi organisasi dalam menghadapi era globalisasi dan masyarakat saat ini. Akibat dari ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada, banyak organisasi yang seringkali tidak dapat bertahan atau gagal mencapai tujuannya.

Apabila sebuah organisasi dapat mendayagunakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang kemajuan organisasi, namun sebaliknya jika tidak didayagunakan secara efektif dan efisien akan berdampak pada kemunduran organisasi tersebut. Persoalan sekarang adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Koordinasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, baik di tingkat individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya koordinasi yang baik, setiap tugas dan tanggungjawab dapat dibagi secara jelas, sehingga menghindari tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efisiensi. Koordinasi juga mendorong komunikasi yang efektif antar bagian, mempercepat pengambilan keputusan, serta meminimalkan konflik internal. Selain itu, koordinasi menciptakan sinergi antar anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target organisasi. Tanpa koordinasi yang terstruktur, upaya kerja cenderung terfragmentasi dan tidak maksimal.

Hasil observasi oleh penulis pada objek penelitian didapati Kurangnya komunikasi yang jelas antar unit kerja, tidak sinkronnya tujuan masing-masing bagian. Selain itu, ketiadaan sistem atau platform yang mendukung kolaborasi juga memperburuk situasi, karena informasi penting tidak tersampaikan dengan tepat waktu. Akibatnya, pencapaian kinerja menjadi tidak optimal karena proses kerjajadidak terintegrasi dengan baik dan terjadi tumpang tindih tugas maupun pemborosan sumber daya.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry (2016:55) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan kelompok. Menurut Kartono (2016:34) Gaya kepemimpinan adalah kebiasaan, sifat, watak, kepribadian dan perilaku seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoah (2008:52) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku atau etika yang digunakan ketika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain menjadi seperti yang diinginkan. Menurut Wijaya Supardo (2006:4) Gaya kepemimpinan adalah cara dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas, misi atau saran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih baik. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dan bentuk kegiatan yang didasari atau kemampuan seseorang yang melekat pada dirinya untuk mempengaruhi orang lain baik pikiran, perasaan maupun tingkah lakunya untuk mencapai tujuan bersama. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Komunikasi.
3. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
4. Tanggung Jawab
5. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Koordinasi

Handoko (2016:193) menuliskan, "Koordinasi (coordination) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Menurut Prodjo Wijono (2012:94), "Koordinasi merupakan suatu kegiatan yang rumit, apalagi pelaksanaannya di lapangan."

Menurut Brech dalam Hasibuan (2014:85), "Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggotanya sendiri." Menurut Terry dalam Sukarna (2011:3), "Koordinasi adalah suatu sinkronisasi yang terdapat dalam upaya untuk memberikan jumlah yang tepat, waktu mengarahkan pelaksanaan yang mengakibatkan harmonis dan tindakan terpadu untuk tujuan lain." Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat ditarik benang merah bahwa yang dimaksud dengan koordinasi ialah proses pengaturan, memadukan atau pengintegrasian kepentingan bersama untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif.

Hasibuan (2014:88), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

1. Kesatuan Tindakan
2. Komunikasi
3. Pembagian Kerja
4. Disiplin

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini didesain sebagai penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian ini bersifat sebab-akibat (kausalitas) yang diperuntukkan guna melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 52 orang pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah total keseluruhan populasi tersebut, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan membagikan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil output spss menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Koordinasi (X_2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,273$.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
VAR00001	31.8049	9.911	.508	Valid
VAR00002	33.4390	10.552	.416	Valid
VAR00003	32.6585	9.430	.717	Valid
VAR00004	31.7805	10.176	.519	Valid
VAR00005	34.0976	10.640	.349	Valid
VAR00006	32.0000	9.300	.692	Valid
VAR00007	32.0244	11.674	.314	Valid
VAR00008	32.7317	10.451	.475	Valid
VAR00009	31.9024	9.840	.696	Valid
VAR00010	32.6585	10.430	.529	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Koordinasi (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
VAR00001	39.0976	10.590	.354	Valid
VAR00002	39.2195	10.876	.326	Valid
VAR00003	39.0000	10.250	.438	Valid
VAR00004	38.9756	10.424	.377	Valid
VAR00005	38.9756	8.874	.597	Valid
VAR00006	39.1951	9.161	.441	Valid
VAR00007	38.9512	10.448	.321	Valid
VAR00008	39.0732	9.620	.546	Valid
VAR00009	39.0732	8.720	.544	Valid
VAR00010	39.1707	9.795	.539	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
VAR00001	32.7561	3.839	.410	Valid
VAR00002	33.5122	4.006	.526	Valid
VAR00003	31.3659	3.738	.562	Valid
VAR00004	31.7073	4.312	.457	Valid
VAR00005	31.7073	4.662	.311	Valid
VAR00006	33.5610	4.252	.428	Valid
VAR00007	31.4390	4.202	.331	Valid
VAR00008	31.1463	4.028	.363	Valid
VAR00009	31.6341	4.438	.312	Valid
VAR00010	32.5366	4.305	.356	Valid

Uji Reliabilitas

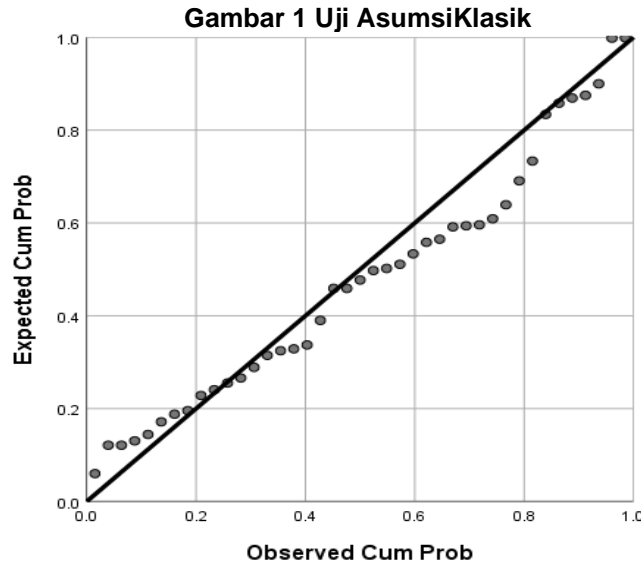
Hasil output spss menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Koordinasi (X_2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.831	Reliabel
Koordinasi	.778	Reliabel
Kinerja	.737	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik disimpulkan bahwa data dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Koordinasi (X₂), dan Kinerja (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.



Analisis Statistik

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.089	4.580		3.076	.004	
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.343	.080	.540	4.297	.000	valid
	KOORDINASI	.212	.082	.327	2.600	.013	valid

a. Dependent Variable: KINERJA

Sehingga dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 14.089 + 0.343 (X_1) + 0.212 (X_2) + e$$

Tabel 6. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.089	4.580		3.076	.004	
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.343	.080	.540	4.297	.000	berpengaruh
	KOORDINASI	.212	.082	.327	2.600	.013	berpengaruh

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.971	2	39.986	12.608	.000 ^b
	Residual	120.516	38	3.171		
	Total	200.488	40			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOORDINASI, GAYA_KEPEMIMPINAN						

Hasil dari output spss diperoleh nilai probabilitas yaitu $0.000 < 0.05$ dan F hitung 12.608, artinya variabel – variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Koordinasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.367	1.78087
a. Predictors: (Constant), KOORDINASI, GAYA_KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.399 yang artinya variasi keempat variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Koordinasi (X_2) berkontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.399 atau 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan $Y = 14.089 + 0.343 (X_1) + 0.212 (X_2) + e$.
- Berdasarkan uji hipotesis yakni uji t dan uji f Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi terbukti pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim.
- Berdasarkan koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan dan Koordinasi berkontribusi terhadap Kinerja sebesar 0.399 atau 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

- Gaya Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim. Maka kami sarankan kepada para pimpinan untuk dapat bersikap lebih bijak serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya pendekatan terhadap para pegawai, serta dapat menjadi panutan agar kinerja yang diharapkan organisasi dapat tercapai. Pimpinan harus mengajarkan dan senantiasa mendorong para pegawainya agar menyelesaikan pekerjaan dan laporan tepat waktu. Serta mengadakan rapat pengarahan di hari senin dan rapat evaluasi di hari jum'at.
- Koordinasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim. Maka kami sarankan untuk senantiasa melakukan kolaborasi agar kinerja lebih maksimal. Optimalkan komunikasi melalui platform digital dan media meeting daring. Serta gunakan aplikasi yang dapat diakses secara *real-time*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung*. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725-733.
- Almasdi, Jusuf Suit. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Syiar Media. Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

- Flippo, Edwin B. (2004). *Manajemen Personalia*. jilid 2, Edisi VI, Terjemahan Moh. Mas'ud. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gulo, I. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku*. *Journal on Education* 5(3), 9815-9832
- Handyaningrat, S. (1990). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Haji Masagung. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., Blanchard, K.H, and Johnson, D.E. (2013). *Management of Organizational Behavior* :10 edition. Prentice Hall.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Saputra, W. E. (2020). *Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02), 464685.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru Jakarta.
- Terry, George R, dan Leslie W. Rue. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.