



# Journal of Scientech Research and Development

## Volume 5, Issue 1, June 2023

P-ISSN 2715-6974

E-ISSN 2715-5846

Open Access at: <https://idm.or.id/JSCR/index.php/JSCR>

### PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS PACING KABUPATEN KARAWANG

#### *THE ROLE OF INNOVATIVE LEADERSHIP STYLES IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT UPTD PACING HEALTH CENTER, KARAWANG REGENCY*

Nuraeni<sup>1</sup>, Mustika<sup>2</sup>, Sri Wahyu Susanti<sup>3</sup>, Yessi Beverly Topah<sup>4</sup>, Dewa Ayu Mkd<sup>5</sup>, Radot Rajagukguk<sup>6</sup>, Harries Madiistriyatno<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen IMMI Jakarta

E-mail: [nuraenie34@gmail.com](mailto:nuraenie34@gmail.com)

#### INFO ARTIKEL

##### Kata Kunci

Gaya  
Kepemimpinan  
Inovatif;  
Kinerja Pegawai.

#### ABSTRAK

Pada era sekarang ini, kepemimpinan dalam inovasi harus mengalami perubahan-perubahan sesuai dengan perkembangan lingkungannya. Selain itu tiga jenis perubahan yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan tersebut adalah perubahan rutin, perubahan pengembangan dan inovasi sendiri. Mengelola suatu perubahan memanglah hal sulit. Ukuran kapasitas kepemimpinan seseorang salah satunya adalah mengelola perubahan. Kemampuan ini penting sebab pada masa kini pemimpin dituntut untuk mampu memelopori perubahan lingkungan. Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pacing Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode wawancara. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan informan yang merupakan 12 pegawai UPTD Puskesmas Pacing Kabupaten Karawang. Data informasi dikumpulkan dengan Teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis dengan Analisa kualitatif.

Copyright © 2023 JSR. All rights reserved.

---

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT

**Keywords:**

*Innovative Leadership Style;  
Employee Performance.*

*In the current era, leadership in innovation must undergo changes according to developments in the environment. In addition, the three types of changes related to leadership issues are routine changes, developmental changes and self-innovation. Managing change is indeed difficult. One measure of a person's leadership capacity is managing change. This ability is important because nowadays leaders are required to be able to spearhead environmental change. Leadership is related to a person's ability to influence others to do what a leader wants. The purpose of this study was to determine the role of an innovative leadership style on employee performance in increasing the number of visits to the Pacing Health Center UPTD. This study uses a type of qualitative descriptive research with the interview method. The research sample used in this study used informants who were 12 employees of the Pacing Health Center UPTD. Information data was collected by interview, observation and documentation techniques which were then analyzed by qualitative analysis.*

*Copyright © 2023 JSR. All rights reserved.*

---

## PENDAHULUAN

Harries Madiistriyatno (2020) menjelaskan bahwa organisasi adalah sebagai wadah tempat dimana dua orang atau lebih bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas adalah salah satu organisasi/institusi pemerintah yang merupakan perpanjangan tangan Dinas Kesehatan Kabupaten dalam melaksanakan peraturan dan kebijakan pemerintah di tingkat kecamatan. Sebuah institusi seperti UPTD pasti mempunyai seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala UPTD dan juga ada bawahan/pegawai setempat yang menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya dan ketentuan yang berlaku.

Kewajiban dan kewenangan Kepala UPTD yaitu untuk menggerakkan, memberikan arahan, dan sebagai penghubung kepada para stafnya. Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa memanfaatkan Sumber Daya Manusia/pegawainya yang ada untuk bisa meningkatkan kunjungan ke Puskesmas sehingga bisa menambah pendapatan puskesmas yang pada akhirnya untuk kesejahteraan bersama.

Suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuannya sangatlah membutuhkan inovasi. Inovasi mempunyai peran penting dalam kesuksesan dan persaingan jangka Panjang dalam suatu organisasi (Cho et al., 2005; Masambe et al., 2015; Erri et al., 2021). Inovasi sudah dikenal dan dibutuhkan sebuah organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan global. Inovasi merupakan hal yang masih baru dimana sebelumnya belum ada kemudan muncul suatu hal atau kebijakan baru yang kemudian akan

dilaksanakan demi mengmebangkan suatu organisasi atau perusahaan agar lebih baik.

Setiap organisasi pasti dituntut untuk berinovasi karena dalam dunia organisasi selalu ada perubahan yang terjadi, selain itu inovasi dilakukan untuk mmeperbaiki kualitas suatu organisasi, mengembangkan peluang serta mengidentifikasi masalah yang terjadi (Suwarno & Bramantyo, 2019; DP, 2018).

Kualitas organisasi yang semakin bagus akan membawa organisasi menjadi organisasi unggul yang bermanfaat dan sejahtera bagi karyawannya. Inovasi yang akan membuat suatu organisasi berhasil adalah inovasi yang berasal dari dalam organiasi baik itu karyawan maupun pimpinan (Ekawati & Wardono, 2014; Faraby, 2018). Pimpinan merupakan sumber daya manusia yang menjadi tantangan sebuah organisasi agar mengelola sumber daya manusia yang baik. Sebuah organisasi akan berhasil dengan adanya organisasi yang saling bertukar ide dan mengemukakan pendapat serta memberikan solusi dalam menghadapi masalah.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan maupun kinerja pemerintahan. Kegiatan perencanaan, implementasi, pengendalian, dan evaluasi proses produksi di perusahaan maupun realisasi kebijakan dan program kerja dipemerintahan manapun membutuhkan pegawai yang andal dan mampu membentuk keterampilan manajerial dan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mukmin & Prasetyo, 2021; Nugroho, 2019).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. (Hutahaean, 2021). Kepemimpinan adalah bagian dari karakter/kepribadian dan manusia telah diberikan wewenang untuk memimpin, bahkan menurut kodrat serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin (Jahari & Rusdiana, 2020).

Dahulu banyak orang berpendirian bahwa kepemimpinan itu tidak dapat dipelajari. Sebab kepemimpinan merupakan suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang di bawa sejak lahir. Dalam perkembangan zaman kepemimpinan adalah secara ilmiah kemudian berkembang, bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah pada awal abad ke 20 dan kemudian hari berkembang menjadi satu ilmu kepemimpinan. Kemudian tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja. Tetapi mempersiapkan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin baru (Mariam, 2009; Nasir, 2020). Semuanya dilakukan lewat perencanaan, percobaan, penelitian, analisis, supervisi dan penggemblengan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat ppemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Nilai kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh bakat alamnya, akan tetapi oleh kemampuannya menggerakkan banyak orang melakukan suatu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinannya yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Kaitannya dengan gaya kepemimpinan, dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pimpinan. maka kinerja yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong anggotanya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan demi tercapainya efektivitas kerja dalam hal kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik, serta proses lainnya dalam sebuah organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa peranan gaya kepemimpinan inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pacing Kabupaten Karawang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Wendy Sepmady Hutahaean (2021) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Pemimpin dapat menunjukkan dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang disetujui oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat pada situasi tertentu.

Menurut Wendy Sepmady Hutahaean (2021), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin.

Tipe dan gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Demokratis**  
Adalah kepemimpinan yang dapat memwadahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pemimpinnya.
2. **Kepemimpinan Kharismatik**  
Adalah Kepemimpinan yang disegani karena ketokohnya, perilakunya sehingga dapat memberikan perintah dan contoh kepada orang yang dipimpinnya.

3. **Kepemimpinan Otoriter**  
Adalah kepemimpinan yang menginginkan semua keinginan dan perintahnya harus dipenuhi tanpa harus memahami kepentingan orang yang dipimpin.
4. **Kepemimpinan Militer**  
Adalah pemimpin yang dapat memerintah bawahannya dan prang tersebut wajib melaksanakan perintah atasannya berdasarkan atas komando.
5. **Kepimpinan Paternalistis**  
Adalah pemimpin yang tumbuh karena kemampuan memberi contoh dan teladan bagi orang dalam organisasi tersebut.
6. **Kepemimpinan Birokratis**  
Adalah kepemimpinan yang terbentuk karena hirarki kepangkatan dan jabatan dalam suatu organisasi, dimana pangkat lebih tinggi dapat memerintah pangkat yang berada di bawahnya.
7. **Kepemimpinan Inovatif**  
Adalah pemimpin yang tidak pernah cepat puas dengan pencapaian hasil kerjanya. Dia akan terus menerus menciptakan peluang dan ide baru. Pemimpin dan inovasi adalah dua hal yang selalu beriringan artinya dimana ada pemimpin maka disana ada inovasi dan gagasan baru. Tugas seorang pemimpin adalah mengamati perubahan itu dan menyiapkan diri dan institusinya untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi.

Beberapa cara menjadi pemimpin yang inovatif: 1) Memiliki visi; 2) Terbuka terhadap perubahan; 3) Langgar aturan main; 4) Mencari alternative; 5) Siap menghadapi kegagalan; 6) Uji coba inovasi anda; dan 7) Selalu bersemangat

Ciri-ciri pemimpin inovatif yaitu: 1) Memiliki passion; 2) Memiliki visi dan tujuan inovasi; 3) Memandang perubahan sebagai tantangan; 4) Berani bertindak diluar aturan; 5) Tidak takut gagal; dan 6) Mau berkolaborasi.

### **Kinerja Pegawai**

Lendy Zelvian Adhari (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada periode pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2016): 1) Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kinerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya

dengan akurat atau tidak ada kesalahan; dan 4) Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Kasmir, 2016:1) Kemampuan dan keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rancangan kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi kerja; 6) Kepemimpinan; 7) Gaya Kepemimpinan; 8) Budaya organisasi; 9) Kepuasan kerja; dan 10) Lingkungan kerja disekitar.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan kondisi objek penelitian secara nyata saat ini berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan dengan memanfaatkan data kualitatif yang diperoleh dan dijabarkan secara deskriptif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Pacing yang berjumlah 35 pegawai. Adapun sampel data yang diambil dan menjadi objek penelitian ini adalah menggunakan data pegawai yang berjumlah 12 pegawai dan merupakan bagian dari populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan judul penelitian dalam bentuk kuesioner (angket). Melalui data kuesioner tersebut, peneliti mendapatkan jawaban atas masalah-masalah yang diangkat berupa data primer yang didapat langsung dari sumbernya yaitu responden yang menjadi sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Data yang dianalisa berupa kata-kata atau kalimat-kalimat, baik yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner maupun observasi tingkat lanjut kepada responden yang kemudian dirangkum dan dijelaskan secara mendetail guna menggambarkan keseluruhan data yang diperoleh dari hasil penelitian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini disajikan dalam beberapa tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Olahan Penelitian Persepsi Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai**

Variabel	No	Dimensi Ukur	Pertanyaan	Frekuensi			Total Skor	Rata-Rata	Kriteria
				1	2	3			
<b>Gaya Kepemimpinan Inovatif (X)</b>  <i>Wendy Sepmady Hutahaean (2021)</i>	1	Memiliki visi	Pimpinan selalu membuat visi	12	0	0	12	1	Tidak Setuju
	2		Pimpinan mempunyai arah kebijakan	0	0	12	36	3	Setuju
	3	Terbuka terhadap perubahan	Pimpinan terbuka terhadap perubahan/gagasan ide baru	0	0	12	36	3	Setuju
	4		Pimpinan selalu membuat perubahan/Gagasan baru	0	0	12	36	3	Setuju
	5	Langgar aturan main	Pimpinan selalu melanggar aturan main untuk menciptakan perubahan	12	0	0	12	1	Tidak Setuju
	6		Pimpinan mempunyai aturan main sendiri untuk menciptakan perubahan	0	12	0	24	2	Kurang setuju
	7	Mencari alternatif	Pimpinan mencari alternatif masalah dari setiap kegiatan yang ada	0	0	12	36	3	Setuju
	8		Pimpinan memberikan alternatif pemecahan untuk setiap masalah yang ada	0	0	12	36	3	Setuju

	9	Siap menghadapi kegagalan	Pimpinan siap menghadapi kegagalan untuk menciptakan ide baru	0	10	2	26	2,2	Kurang setuju
	10		Pimpinan mempunyai solusi jika terjadi kegagalan dari gagasan barunya	0	0	12	36	3	Setuju
	11	Uji coba inovasi anda	Pimpinan melakukan uji coba inovasinya sebelum diluncurkan	0	0	12	36	3	Setuju
	12		Pimpinan meminta saran untuk melakukan uji coba inovasi	0	0	12	36	3	Setuju
	13	Selalu bersemangat	Pimpinan selalu bersemangat untuk membuat inovasi	0	0	12	36	3	Setuju
	14		Pimpinan selalu menyemangati pegawai untuk membuat inovasi	0	0	12	36	3	Setuju

**Keterangan:** frekuensi 1 (tidak baik/tidak setuju), 2 (kurang baik/kurang setuju/bisa jadi setuju), dan 3 (baik/setuju)

**Tabel 3. Hasil Olahan Penelitian Persepsi Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai**

Variabel	No	Dimensi Ukur	Pertanyaan	Nilai			Total Skor	Rata-Rata	Kriteria
				1	2	3			
Kinerja Pegawai (Y) (Kasmir, 2016)	1	Kemampuan dan keahlian	Pemimpin selalu meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawainya	0	9	3	27	2,3	Kurang Setuju
	2		Pemimpin selalu memuji	0	0	12	36	3	Setuju



			kemampuan dan keahlian pegawainya						
3	Pengetahuan		Pemimpin selalu meningkatkan pengetahuan pegawainya	7	3	2	19	1,6	Kurang Setuju
4			Pemimpin selalu mengevaluasi pengetahuan pegawainya	7	3	2	19	1,6	Kurang Setuju
5	Rancangan kerja		Pemimpin selalu memotivasi pegawainya untuk membuat rancangan kerja sebelum pelaksanaan kegiatan	0	0	12	36	3	Setuju
6			Pemimpin selalu mengevaluasi rancangan kerja pegawainya	0	11	1	25	2,1	Kurang Setuju
7	Kepribadian		Pemimpin selalu menunjukkan kepribadian yang baik untuk pegawainya	0	0	12	36	3	Setuju
8			Pemimpin menuntut pegawainya untuk menjaga kepribadian baiknya	0	11	1	25	2,1	Kurang Setuju
9	Motivasi kerja		Pemimpin selalu memotivasi kerja pegawainya	0	0	12	36	3	Setuju
10			Pemimpin selalu memberikan motivasi kerja yang lebih baik	0	0	12	36	3	Setuju
11	Kepemimpinan		Pemimpin menunjukan	0	0	12	36	3	Setuju

			kepemimpinan yang inovatif						
12			Pemimpin memberikan arahan tentang kepemimpinan inovatif	0	0	12	36	3	Setuju
13	Gaya Kepemimpinan		Pemimpin memberikan gaya kepemimpinan inovatif	0	0	12	36	3	Setuju
14			Pegawai menyesuaikan Gaya kepemimpinan inovatif pimpinan	0	0	12	36	3	Setuju
15	Budaya Organisasi		Pemimpin menunjukan budaya organisasi yang terarah	0	0	12	36	3	Setuju
16			Budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai	0	0	12	36	3	Setuju
17	Kepuasan Kerja		Pemimpin memikirkan kepuasan kerja pegawai	0	0	12	36	3	Setuju
18			Pimpinan selalu mengevaluasi sampai sejauh mana kepuasan kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan inovatif	0	0	12	36	3	Setuju
19	Lingkungan kerja disekitar		Pimpinan selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja disekitar puskesmas	0	0	12	36	3	Setuju
20			Pimpinan selalu berempati terhadap	0	0	12	36	3	Setuju

			lingkungan kerja disekitar puskesmas						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan Tabel 2, hasil olahan penelitian diatas, persepsi responden terhadap indikator Pimpinan selalu membuat visi dapat dikatakan tidak setuju dengan skor rata-rata 1. Hal tersebut dikarenakan pimpinan tidak membuat visi sendiri tetapi harus mengikuti visi Kabupaten. Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan mempunyai arah kebijakan dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal tersebut dikarenakan pimpinan dalam bertindak selalu sejalan dengan arah kebijakan Kabupaten.

Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan terbuka terhadap perubahan/gagasan ide baru dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu menyambut baik setiap inovasi/perubahan ke arah yang lebih baik. Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan selalu membuat perubahan/gagasan baru dapat dikatakan baik dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu membuat inovasi/gagasan baru setiap bulannya berasal dari permasalahan yang ada sehingga dapat membantu pemegang program untuk mencapai target.

Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan selalu melanggar aturan main untuk menciptakan perubahan dapat dikatakan tidak setuju dengan skor rata-rata 1. Hal tersebut dikarenakan setiap pemimpin dalam menciptakan gagasan baru harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan mempunyai aturan main sendiri untuk menciptakan perubahan dapat dikatakan kurang setuju dengan skor rata-rata 2. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu meminta saran dan pendapat sebelum meloncing inovasi baru.

Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan mencari alternatif masalah dari setiap kegiatan yang ada dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu mencari alternatif untuk mengatasi masalah yang ada. Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan memberikan alternatif pemecahan untuk setiap masalah yang ada dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3,00. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu mencari cara untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan siap menghadapi kegagalan untuk menciptakan ide baru dapat dikatakan kurang setuju dengan skor rata-rata 2,2. Hal tersebut dikarenakan untuk menciptakan gagasan baru belum diketahui apakah berhasil/tidaknya, jadi kegagalan harus ditanggung bersama. Persepsi responden terhadap indikator Pimpinan mempunyai solusi jika terjadi kegagalan dari gagasan barunya dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan sudah mempersiapkan solusi jika kegagalan terjadi.

Persepsi responden terhadap Pimpinan melakukan uji coba inovasinya sebelum diluncurkan dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut

dikarenakan sebelum gagasan baru itu diluncurkan harus sudah terbukti dulu tidak akan membahayakan atau menambah beban masyarakat. Persepsi responden terhadap Pimpinan meminta saran untuk melakukan uji coba inovasi dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan pimpinan merupakan pribadi yang terbuka mau menerima saran dan bahkan meminta saran kepada pegawainya.

Persepsi responden terhadap Pimpinan selalu bersemangat untuk membuat inovasi dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan setiap sebulan sekali pimpinan selalu mengeluarkan inovasi/gagasan baru. Persepsi responden terhadap Pimpinan selalu menyemangati pegawai untuk membuat inovasi dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3. Hal tersebut dikarenakan pimpinan selalu mendorong pegawainya untuk membuat inovasi/gagasan baru untuk meningkatkan pelayanan.

Berdasarkan Tabel 2, hasil olahan penelitian diatas, persepsi responden terhadap Pemimpin selalu meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawainya dapat dikatakan kurang setuju dengan skor rata-rata 2,3 Hal tersebut dikarenakan pimpinan jarang memberikan mengirmkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan tertentu dikarenakan anggaran yang tidak mencukupi. Persepsi responden terhadap Pemimpin selalu memuji kemampuan dan keahlian pegawainya dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal ini dikarenakan pimpinan selalu memberikan pujian/apresiasi kepada pegawainya.

Persepsi responden Pemimpin selalu meningkatkan pengetahuan pegawainya dapat dikatakan kurang setuju dengan skor rata-rata 1,6, Hal ini dikarenakan anggaran yang tidak mencukupi untuk pelatihan pegawai. Persepsi responden Pemimpin selalu mengevaluasi pengetahuan pegawainya dapat dikatakan kurang setuju dengan skor rata-rata 1,6, Hal ini dikarenakan belum diadakannya kredensial di puskesmas untuk mengetahui sejauh mana kewenangan klinis dan engetahuan yang dimiliki oleh pegawainya.

Persepsi responden terhadap Pemimpin selalu memotivasi pegawainya untuk membuat rancangan kerja sebelum pelaksanaan kegiatan dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal ini dikarenakan pimpinan selalu mengintruksikan kepada karyawannya untuk membuat kerangka acuan kegiatan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan. Persepsi responden terhadap Pemimpin selalu mengevaluasi rancangan kerja pegawainya dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal ini dikarenakan pimpinan selalu menanyakan dan mengevaluasi Kerangka acuan kerja sebelum pekerjaan dimulai.

Persepsi responden terhadap Pemimpin selalu menunjukkan kepribadian yang baik untuk pegawainya dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal ini dikarenakan pimpinan selalu menjadikan dirinya sebagai rol model untuk karyawannya. Persepsi responden terhadap Pemimpin menuntut pegawainya untuk

menjaga kepribadian baiknya dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal ini dikarenakan kepribadian yang baik mencerminkan kebaikan dari seseorang.

Persepsi responden terhadap Pemimpin selalu memotivasi kerja pegawainya dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, Hal ini dikarenakan pimpinan selalu memotivasi pegawainya untuk menciptakan inovasi terbaru. Persepsi responden terhadap Pemimpin selalu memberikan motivasi kerja yang lebih baik dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pimpinan selalu memberikan pekerjaan menantang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Persepsi responden terhadap Pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang inovatif dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pemimpin selalu membuat gagasan/ide baru dalam kepemimpinannya. Persepsi responden terhadap Pemimpin memberikan arahan tentang kepemimpinan inovatif dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pemimpin menginginkan pegawainya mengikuti jejaknya untuk menciptakan ide baru.

Persepsi responden terhadap Pemimpin memberikan gaya kepemimpinan inovatif dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pimpinan memberikan gaya inovasi terbaru disetiap bulannya. Persepsi responden terhadap Pegawai menyesuaikan gaya kepemimpinan inovatif pimpinan dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan pegawai mulai terbiasa dengan inovasi setiap bulannya serta mau mengerjakan inovasi tersebut.

Persepsi responden terhadap Pemimpin menunjukkan budaya organisasi yang terarah dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pimpinan dalam memberikan tugas selalu sesuai dengan jabatan/tugas pokok pegawai. Persepsi responden terhadap Budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan dengan adanya organisasi yang terstruktur makan pelimpahan wewenang juga terarah apabila yang bersangkutan berhalangan.

Persepsi responden terhadap Pemimpin memikirkan kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pimpinan selalu terbuka menanyakan tentang pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya apah sesuai dengan tugas pokoknya. Persepsi responden terhadap Pimpinan selalu mengevaluasi sampai sejauh mana kepuasan kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan inovatif dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan pimpinan selalu menanyakan soal gaya kepemimpinannya apakah memuaskan karyawannya atau sebaliknya.

Persepsi responden terhadap Pimpinan selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja disekitar puskesmas dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3, hal ini disebabkan karena pimpinan mengintruksikan kegiatan jumat bersih kepada pegawainya. Persepsi responden terhadap Pimpinan selalu berempati terhadap lingkungan kerja disekitar puskesmas dapat dikatakan setuju dengan skor rata-rata 3,

hal ini disebabkan karena pimpinan selalu menempatkan dirinya sebagai pasien, apabila pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan maka akan mengecewakan pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhari Akhmad M (2022), Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar (2021), Gunawan, Lina, Fifi Alifia, Widwi Handari Adji. (2022), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan ada hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan inovatif secara keseluruhan dapat disimpulkan baik, gaya kepemimpinan inovatif dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama melalui pembuatan inovasi/gagasan baru sehingga menambah pengetahuan bagi setiap pegawainya untuk menciptakan ide-ide baru yang akan berdampak pada peningkatan jumlah kunjungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management @ Motivasi Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Medika
- Akhmad, A. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sepatan Timur. *Jurnal Sigi Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Erri, D., Ajeng, P., & Hasta, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Jahari, J., & Rusdiana, H. A. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Madiistriyatno, H. (2020). *Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

- Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Ekawati, A. N. A. S. T. A. S. I. A., & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 735-747.
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 91-86.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341-354.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Asuransi Jasa Indonesia (Persero). (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro)*.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.