

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI UPTD PUSKESMAS LOTU KABUPATEN  
NIAS UTARA**

**Nonitehe Zendrato<sup>1</sup>, Donal Nababan<sup>2</sup>, Evawani Martalena Silitonga<sup>3</sup>, Wisnu Hidayat<sup>4</sup>,  
Mido Ester J. Sitorus<sup>5</sup>, Masdalina Pane<sup>6</sup>**

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Direktorat Pascasarjana Universitas Sari Mutiara Indonesia  
nonitehe.zend@gmail.com<sup>1</sup>, donalnababban@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance at the Puskesmas is one of the factors that are expected to support the achievement of the goals of the Puskesmas it self. Employee performance is influenced by several factors, one of which is internal control and leadership style as very fundamental in the administration of government to ensure that government goals are achieved effectively and efficiently. In the initial survey, it was seen that internal control and leadership style had not been implemented properly, so it was seen that many employees were often absent, arrived late and returned home early, and the submission of reports was often late. timely submission of reports. The purpose of this study was to determine the effect of internal control and leadership style on the performance of UPTD Lotu Public Health Center employees, North Nias Regency. The research design used in this study was analytic with a cross sectional approach. The population in this study were 96 employees of the Lotu Health Center UPTD with samples taken from the entire population. The data collection method was primary data and secondary data. The data analysis used was test multiple linear regression. The results showed that internal control had a sig-p value of  $0.003 < 0.05$ , leadership style had a sig-p value of  $0.003 < 0.005$ , which means that internal control and leadership style had an effect on performance. The conclusion in this study is that there is an influence of internal control and leadership style on employee performance at the Lotu Health Center UPTD North Nias Regency in 2020 and it is hoped that the Lotu Health Center UPTD Leader will improve and innovate in internal control and good leadership style.*

**Keywords** : Internal Control, Leadership Style, Employee Performance

**ABSTRAK**

Kinerja Pegawai di Puskesmas merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan Puskesmas itu sendiri. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengendalian internal dan gaya kepemimpinan sebagai hal sangat fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk memastikan tujuan pemerintahan tercapai secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan *cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai UPTD Puskesmas Lotu sebanyak 96 orang dengan sampel yang diambil seluruh populasi. Metode pengumpulan data dengan yaitu data primer dan data sekunder. Analisa data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki nilai sig-p  $0,003 < 0.05$  ,gaya kepemimpinan memiliki nilai sig-p  $0,003 < 0,005$  yang artinya pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Kesimpulan dalam penelitian ini ada pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Lotu kabupaten Nias Utara tahun 2020 dan diharapkan kepada Pimpinan UPTD Puskesmas Lotu untuk menyempurnakan dan berinovasi dalam Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang baik.

**Kata Kunci** : Pengendalian internal, Gaya kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai (*employee performance*) dalam sebuah Instansi merupakan salah satu faktor yang diharapkan untuk dapat mendukung tercapainya tujuan Instansi tersebut. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban Instansi dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup satu Instansi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup Instansi.

Menurut penelitian Dewi (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas Instansi agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup Instansi.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang.

Keadaan kinerja pegawai Puskesmas Lotu pada saat ini dimana kedisiplinan seperti kehadiran pegawai yang sering absen ke kantor, datang terlambat pulang cepat, datang duduk dan kemudian pulang, penyerahan laporan bulanan yang tidak teratur bahkan ada yang tidak membuat laporan kegiatan bulanan. Namun setelah memasuki awal tahun 2020 maka pimpinan UPTD Puskesmas Lotu telah diganti dengan Pimpinan yang

baru, sehingga dengan perubahan pimpinan tersebut maka mulai ada perubahan kinerja pegawai karena ada gaya kepemimpinan dan pengendalian Internal yang berbeda. Pimpinan yang baru mulai membenahi mulai dari kedisiplinan waktu kehadiran dan waktu pulang Pegawai, serta ketepatan penyerahan laporan.

## METODE

Berdasarkan permasalahannya, penelitian ini menggunakan metode penelitian Analitik Kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara factor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada waktu yang sama. (Notoatmodjo, 2010, p37-38). Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Lotu Kecamatan Lotu Kabupaten Nias Utara karena saya melihat adanya satu masalah karena kinerja pegawai Puskesmas yang kurang memuaskan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

Menurut Sugiyono (2012: 61), populasi adalah wilayah generalisasi berisi baik subjek maupun objek yang mempunyai karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Lotu yang secara keseluruhan berjumlah 96 karyawan. Dimana Populasi sama dengan Sampel.

Analisis Univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang distribusi masing –masing variabel Independenya meliputi Pengawasan Internal dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Analisis bivariat digunakan untuk melihat sejauh mana hubungan variabel Independen yaitu Pengendalian internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Dependen Yaitu

Kinerja Pegawai Analisis bivariat menggunakan uji chi square pada taraf kepercayaan 95% nilai  $\alpha = 0,05$  maka jika diperoleh nilai probabilitas ( $p \leq 0,05$ ) maka hipotesa diterima dan jika nilai  $p > 0,05$  hipotesa ditolak ( Sugiyono 2004:104). Analisis data multivariat dilakukan dengan uji regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis data multivariat dengan uji regresi linier.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	25%
Perempuan	72	75%
Total	96	100%
Umur	Jumlah	Persentase
<25 tahun	6	6,4%
25-34 tahun	75	78,1%
35-44 tahun	15	15,6%
45-54 tahun	0	0%
>55 tahun	0	0%
Total	96	100%
Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	10	10,4%
Diploma	70	72,9%
Sarjana	16	16,7%
Total	96	100%
Status Pegawai	Jumlah	Persentase
PNS	36	37,5%
PTT	55	57,3%
TKS	5	5,2%
Total	96	100%
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<5 tahun	72	75,0%
6-10 tahun	18	18,8%
11-20 tahun	6	6,3%
21-30 tahun	0	0%
>30 tahun	0	0%
Total	96	100%

### Analisis Bivariat

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	Mean	Keterangan
<b>Managerial Skill</b>		
Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	4,19	Tinggi
Saya mudah dalam mempelajari dan menguasai dalam tugas-tugas baru	3,17	Sedang
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi jabatan di perusahaan saya	3,14	Sedang
Saya mampu mengerjakan sendiri tugas-tugas rutin tanpa bimbingan dan pengawasan	3,30	Sedang
<b>Mean</b>	<b>3,45</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Profesional Skill</b>		
Saya merupakan sumber untuk memperoleh informasi lengkap tentang pekerjaan yang bersangkutan	3,11	Sedang
Cara bekerja saya sesuai dengan yang puskesmas inginkan	3,94	Tinggi
Pengetahuan yang saya miliki mampu membantu saya dalam bekerja	4,28	Sangat tinggi
Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan Perusahaan	4,59	Sangat tinggi
<b>Mean</b>	<b>3,98</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Personality</b>		
Saya lebih mengutamakan kebutuhan kelompok dari pada kepentingan pribadi	4,69	Sangat tinggi

Saya sangat teliti atas tugas-tugas saya dan selalu antusias terhadap pekerjaan saya	4,78	Sangat tinggi
Saya selalu berusaha maju dan mencari cara-cara baru	4,65	Sangat tinggi
Selalu berusaha untuk berkoordinasi dengan pihak lain dalam melakukan tugas agar dapat hasilyang maksimum	4,63	Sangat tinggi
<b>Mean</b>	<b>4,69</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Tabel 2. menunjukkan ringkasan analisis deskriptif variabel kinerja pegawai yang melalui kuesioner. Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yang digunakan.

**Tabel 3. Rekapitulasi Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Managerial Skill	3,45	Tinggi
2	Profesional Skill	3,98	Tinggi
3	Personality	4,69	Sangat tinggi
<b>Kinerja Pegawai</b>		<b>4,04</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden pada variabel kinerja pegawai bernilai 4,04 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Jika diukur dari indikator pada variabel kinerja pegawai terlihat bahwa indikator personality memiliki nilai lebih tinggi dari indikator lainnya yaitu sebesar 4,69. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai UPTD

Puskesmas Lotu memiliki kinerja pegawai yang tinggi.

## PEMBAHASAN

### Pengujian Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai Signifikan ( $0,031$ ) < Level of Significant ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi (2012) yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai SPBU Yogyakarta". Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SPBU Yogyakarta, artinya dimana jika pengendalian internal sudah diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai Pengendalian Internal dengan Kinerja Pegawai adalah bahwa pengendalian internal memberikan dampak pada kinerja pegawai. Pengendalian internal terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif antara pengendalian internal dengan kinerja pegawai, sehingga setiap variabel pengendalian internal naik satu tingkat maka variabel kinerja karyawan naik  $0,213$  dengan taraf signifikansi  $0,031$ . Jadi, semakin baik penerapan pengendalian internal maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan demikian jika puskesmas memiliki aktivitas pengendalian yang baik maka akan mendorong pegawai untuk menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, ketika puskesmas mampu membuat penilaian risiko, mampu

melakukan pemantauan dan pengawasan secara rutin serta mampu memberikan informasi dan berkomunikasi dengan baik, maka pegawai akan menjadi disiplin dan menyadari otoritas serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan menjadi efektif dan efisien.

### **Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai Signifikan ( $0,003 < \text{Level of Significant } (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung". Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, sehingga setiap variabel gaya kepemimpinan naik satu tingkat maka variabel kinerja pegawai naik 0,250 dengan taraf signifikansi 0,003. Jadi, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### **Implikasi Hasil**

Implikasi merupakan suatu konsekuensi atau akibat dari hasil penemuan. Hasil penelitian ini

memberikan implikasi bagi pihak UPTD Puskesmas Lotu, khususnya bagi Pimpinan akan pentingnya penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja para pegawai di UPTD Puskesmas Lotu. Hal ini juga menjadi acuan bagi pegawai pentingnya interaksi kepada pimpinan selama beraktifitas sehingga tidak menimbulkan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu Kepala UPTD Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara Yang Telah Banyak Membantu dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aryati, Novi A. 2016. *Pengaruh Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Sragen*: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Asriyanto, Abib N. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*: Universitas Negeri Semarang

- Bambang Hartadi. (1999). Sistem Pengendalian Internal. Yogyakarta: BPFE.
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Semarang).
- Eka Nuraini Rachmawati. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia.
- Fahmi. (2009). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.
- Kontesa, R. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah DR. Rasidin Padang. Padang: Skripsi UNP.
- Mariani. (2011). Antecedent dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemerintah kabupaten Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mariam, Rani. 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). Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Munafiah, Siti. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal. Secang
- Niken Puspitasari. (2010). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Skripsi. FISE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurjanah. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organ-isasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian).
- Siti Aisah. (2010). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Pengajian.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno Hadi. (2016). Analisis Regresi. Yogyakarta : Andi Offset
- Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzhal, Rivai. (2014). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Wahab, A. A. (2014). Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta