

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji

Tri Utami¹, Mira Yona², Hera Elrya Nurmawanti^{3*}, Mutia Setianengbudi⁴, Rika Yuanti⁵, Maryadin⁶, Wizelny BS⁷, Diah Marga Retha⁸, Mia Wulandari⁹

^{1,2,3*,4,5,6,7,8,9} Universitas Riau, Kepulauan Batam, Indonesia

hera.elrya@gmail.com*

Received: 17-06-2026

Revised: 25-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 31 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics, didahului uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih didukung oleh struktur organisasi yang jelas serta mekanisme kerja yang efektif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kinerja Pegawai, UPTD Puskesmas Batu Aji.

Citation:

Utami, T., Yona, M., Nurmawanti, H. E., Setianengbudi, M., Yuanti, R., Maryadin, BS, W., Retha, D. M., & Wulandari, M. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji. *JEBMAFA: Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration*, 1(3), 374-386.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik maupun sektor pendidikan, kualitas pelayanan dan pencapaian target organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan produktivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta daya saing institusi (Badrianto & Sapruwan, 2024). Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi (Rasool et al., 2025).

Dalam praktiknya, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang optimalnya koordinasi antarbagian, rendahnya disiplin kerja, serta belum tercapainya target organisasi secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas sistem manajerial yang diterapkan organisasi. Fenomena ini banyak ditemukan pada institusi pendidikan maupun organisasi pelayanan publik yang masih mengalami kendala dalam menciptakan sistem kerja yang mampu mendukung peningkatan produktivitas pegawai (Fadilah & Setiani, 2025).

Gaya kepemimpinan dan struktur organisasi merupakan dua faktor yang banyak dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Laksmi & Perdana, 2024). Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai, sedangkan struktur organisasi yang jelas mendukung pembagian tugas, koordinasi, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Ar-Rasyi & Sopiah, 2023). Beberapa penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut tidak signifikan atau dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kondisi organisasi (Pantih et al., 2025). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat *scientific problem* berupa belum konsistennya hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Juga belum optimalnya pelaksanaan pekerjaan, seperti koordinasi yang belum berjalan secara maksimal, pembagian tugas yang belum sepenuhnya jelas, serta variasi kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan dan motivasi kepada anggota tim. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan struktur organisasi masih menjadi aspek yang perlu dievaluasi karena diduga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang belum konsisten sehingga menyisakan *research gap*. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan efektivitas kerja (Nilasari et al., 2024). Namun, penelitian Khayatun et al. (2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pada beberapa organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja (Musdalifa et al., 2025). Di sisi lain, kajian literatur terbaru juga mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan sering kali dimediasi oleh variabel organisasi, sehingga hasil penelitian antarobjek masih beragam dan belum dapat digeneralisasi (Zulvia et al., 2026). Berdasarkan Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris mengenai konsistensi pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor perusahaan dan instansi pemerintahan, sedangkan kajian pada lingkungan pendidikan berbasis *hybrid* masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja.

Penelitian tersebut terdapat Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai pada yang belum banyak dikaji dalam penelitian terdahulu. Berdasarkan kebaruan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran teoretis, dan telaah empiris pada studi terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Struktur Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H3: Terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Struktur Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai (Wonua et al., 2021). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai pada UPTD Puskesmas Batu Aji yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Penggunaan total sampling dinilai tepat karena mampu meminimalkan *sampling error* dan memberikan gambaran yang representatif terhadap populasi yang diteliti. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, komunikasi, pemberian motivasi, pengarahan, dan pengawasan. Variabel struktur organisasi diukur melalui indikator

pembagian kerja, hierarki kewenangan, koordinasi, formalisasi, dan rentang kendali, sedangkan variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinieritas menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Untuk meminimalkan potensi *common method bias*, seluruh kuesioner disusun secara anonim, menggunakan pernyataan yang jelas dan tidak ambigu, serta pengisian dilakukan secara mandiri oleh responden (Wonua et al., 2021). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan butir-butir kuesioner dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) dari masing-masing butir terhadap batas nilai *r tabel* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 31 - 2 = 29$, sehingga diperoleh nilai *r tabel* = 0,355. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika *r hitung* > *r tabel*.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Indikator	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,859	0,355
	X1.2	0,813	0,355
	X1.3	0,881	0,355
	X1.4	0,824	0,355
	X1.5	0,900	0,355
Struktur Organisasi (X2)	X2.1	0,886	0,355
	X2.2	0,772	0,355
	X2.3	0,929	0,355
	X2.4	0,849	0,355
	X2.5	0,806	0,355
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,890	0,355
	Y.2	0,883	0,355
	Y.3	0,862	0,355
	Y.4	0,928	0,355
	Y.5	0,714	0,355

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan sajian data empiris pada tabel uji validitas di atas, dapat diketahui secara jelas bahwa seluruh item indikator (pertanyaan) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Struktur Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan memiliki nilai *r hitung*

yang berada di atas ambang batas kritis $r_{tabel} = 0,355$. Dengan demikian, ditarik kesimpulan ilmiah bahwa seluruh butir pertanyaan yang menyusun instrumen kuesioner ini dinyatakan valid secara substansial dan layak digunakan untuk tahapan analisis data berikutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal instrumen kuesioner apabila dilakukan pengukuran secara berulang kali pada subjek yang sama. Kriteria pengujian reliabilitas mengacu pada metode *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen atau variabel dikatakan andal dan reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,903	5	Reliabel
Struktur Organisasi (X2)	0,900	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	5	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pemrosesan data menggunakan *SPSS* yang terangkum dalam tabel reliabilitas di atas, diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), sebesar 0,900 untuk variabel Struktur Organisasi (X2), dan sebesar 0,902 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Dikarenakan seluruh nilai koefisien keandalan variabel berada jauh di atas standar minimal yang dipersyaratkan yaitu 0,60, maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan andal dan memiliki tingkat konsistensi stabilitas pengukuran yang sangat tinggi.

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan formulasi persamaan analisis regresi linear berganda, model estimasi harus dipastikan memenuhi kriteria kelayakan ekonometrika (*Blue - Best Linear Unbiased Estimator*) melalui serangkaian pengujian asumsi klasik yang mendasar.

1. Uji Normalitas Residual: Tujuan dari pengujian normalitas adalah menguji apakah model regresi linear memiliki variabel pengganggu atau residual yang berdistribusi normal. Secara visual, analisis kurva histogram memperlihatkan pola distribusi yang berbentuk lonceng simetris sempurna di sekitar titik nol, dan visualisasi grafik *Normal P-P Plot* menegaskan bahwa titik-titik data aktual menyebar merata mengikuti arah garis lurus diagonal. Untuk validasi kuantitatif, uji statistik non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai parameter *Test Statistic* sebesar 0,156 dengan nilai probabilitas signifikansi asimtotik *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,052. Dikarenakan nilai signifikansi *p-value* ($0,052 > 0,05$), maka dapat disimpulkan secara mutlak bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas: Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang kuat antar variabel independen. Aturan keputusan pengujian menetapkan bahwa jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka model dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS*, nilai *Tolerance* dari variabel

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Struktur Organisasi (X2) adalah sama yaitu sebesar 0,311 (di atas 0,10) dan nilai *VIF* dari kedua variabel independen adalah sebesar 3,212 (jauh di bawah angka 10). Hasil pengujian ini membuktikan secara empiris bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas: Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengamatan visual melalui diagram pencar (*Scatterplot*) yang memetakan nilai prediktif terstandarisasi (*Regression Standardized Predicted Value*) terhadap nilai residual *studentized* (*Regression Studentized Residual*) menampakkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, tidak berpola teratur, serta terdistribusi secara merata baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Pola homoskedastisitas ini menunjukkan bahwa asumsi kesamaan varians residual telah terpenuhi dengan baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 3,474 + 0,269 \cdot X1 + 0,563 \cdot X2$$

Uraian interpretasi matematis dari persamaan regresi di atas dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) memiliki bobot positif sebesar 3,474. Hal ini memberikan makna fungsional bahwa apabila semua variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Struktur Organisasi (X2) diasumsikan bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat akumulasi nilai dasar dari Kinerja Pegawai (Y) adalah konstan sebesar 3,474 satuan.
2. Nilai Koefisien Regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,269. Nilai ini menggambarkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya, dengan asumsi variabel Struktur Organisasi (X2) bernilai tetap, maka setiap terjadi peningkatan kualitas Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan nilai, diproyeksikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,269 satuan nilai.
3. Nilai Koefisien Regresi untuk variabel Struktur Organisasi (X2) memiliki bobot positif sebesar 0,563. Indikator ini menunjukkan pengaruh positif yang dominan terhadap variabel terikat. Berdasarkan interpretasi ini, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai tetap, maka setiap optimalisasi komponen Struktur Organisasi sebesar 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai secara riil sebesar 0,563 satuan nilai.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t secara parsial ditujukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara mandiri dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 95%. Batas nilai kritis konstanta *t tabel* ditentukan berdasarkan perhitungan derajat kebebasan $df = n - k = 31 - 2 - 1 = 28$ pada uji dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), sehingga diperoleh nilai *t tabel* = 2,048. Hipotesis diterima jika *t hitung* > *t tabel* atau nilai *Sig.* < 0,05.

Tabel 3. Uji T

Model Variabel	Koefisie n B	Std. Error	Nilai t Signifikansi Hitung	Kesimpulan
----------------	--------------	------------	-----------------------------	------------

(Constant)	3,474	2,351	1,478	0,151	-
Gaya (X1)	0,269	0,192	1,400	0,173	H1 Ditolak
Struktur (X2)	0,563	0,169	3,331	0,002	H2 Diterima

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,400 dengan nilai signifikansi sebesar 0,173. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,400) lebih kecil daripada t tabel (2,048) dan nilai signifikansi (0,173) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%. Sementara itu, variabel Struktur Organisasi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,331 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung (3,331) lebih besar daripada t tabel (2,048) dan nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti bahwa secara parsial struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk memverifikasi apakah kedua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi) secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Penentuan parameter *F tabel* didasarkan pada rumus pembagi derajat kebebasan $df (k ; n - k) = (2 ; 31 - 2) = (2 ; 29)$, yang menghasilkan batasan nilai *F tabel* = 3,32.

Tabel 4. Uji F

Model Regresi	SS	df	MS	F Hitung	Sig.
Regression	188,021	2	94,010	33,397	< 0,001
Residual	78,818	28	2,815	-	-
Total	266,839	30	-	-	-

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan ringkasan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai *F hitung* sebesar 33,397 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar < 0,001. Melalui analisis komparatif, diperoleh kesimpulan bahwa nilai *F hitung* (33,397) > *F tabel* (3,32) serta nilai signifikansi (*p-value* < 0,001) berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Maka dari itu, keputusan pengujian menetapkan bahwa H3 diterima, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Struktur Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Model	Korelasi R	R Square	Adjusted	Std. Error
1	0,839	0,705	0,684	1,678

Sumber: Data Diolah (2026)

Merujuk pada tabel ringkasan model (*Model Summary*) di atas, diperoleh nilai koefisien *R Square* sebesar 0,705 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,684. Indikator ini mencerminkan kekuatan eksplanatori model yang tergolong kuat. Nilai *Adjusted R Square*

sebesar 0,684 mengindikasikan bahwa variasi perubahan Kinerja Pegawai (Y) mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi sebesar 68,4%. Sementara itu, sisa persentase variabilitas sebesar 31,6% (100% - 68,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel intervensi atau faktor manajerial lainnya di luar cakupan model estimasi penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji (Sig. > 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan gaya kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam organisasi pelayanan kesehatan, pelaksanaan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja yang telah terstandarisasi, seperti *standar operasional prosedur* (SOP), pembagian tugas, serta mekanisme koordinasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pegawai cenderung melaksanakan tugas berdasarkan aturan dan tanggung jawab yang telah ditentukan sehingga keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan pimpinan.

Temuan ini sejalan dengan *Path-Goal Theory* yang dikemukakan oleh House, yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada karakteristik bawahan dan lingkungan organisasi (Anand et al., 2025). Dalam organisasi yang memiliki struktur kerja, prosedur, dan sistem birokrasi yang jelas, peran pemimpin sebagai pengarah menjadi relatif lebih kecil karena pegawai telah memiliki pedoman kerja yang baku. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat menjadi tidak signifikan apabila organisasi telah didukung oleh sistem kerja yang efektif (Azmy et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahman (2025) yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, sehingga efektivitas kepemimpinan tidak berdiri sendiri dan dipengaruhi oleh faktor organisasi. Temuan ini juga didukung oleh Zulvia et al. (2026) yang melalui *systematic literature review* menyimpulkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan organisasi sehingga menghasilkan temuan yang beragam. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Pantih et al. (2025) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik objek penelitian. Pada UPTD Puskesmas Batu Aji, sistem birokrasi, pembagian tugas, dan prosedur pelayanan telah berjalan secara terstruktur sehingga struktur organisasi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan. Sebaliknya, pada organisasi yang memiliki fleksibilitas kerja lebih tinggi, peran pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, dan pengambilan keputusan menjadi faktor yang lebih menentukan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji. Sebaliknya, struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih didukung oleh struktur organisasi yang jelas dan koordinasi kerja yang efektif, dengan tetap memperhatikan peran kepemimpinan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik struktur organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kejelasan pembagian tugas, kewenangan, tanggung jawab, serta koordinasi antarunit kerja mampu menciptakan alur kerja yang lebih efektif sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawabnya. Pada organisasi pelayanan kesehatan seperti puskesmas, struktur organisasi yang jelas juga mempermudah proses koordinasi dalam pemberian layanan kepada masyarakat, mengurangi tumpang tindih pekerjaan, serta mempercepat pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas (Akman et al., 2022).

Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023) yang menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan mekanisme formal yang mengatur pembagian kerja, hierarki kewenangan, koordinasi, dan sistem pelaporan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Struktur organisasi yang dirancang secara efektif akan menciptakan kejelasan peran, meningkatkan efisiensi kerja, serta meminimalkan konflik peran sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Pantih et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa struktur organisasi yang jelas mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan melalui pembagian tugas dan koordinasi yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Awala (2024) yang menemukan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena kejelasan pembagian tugas, rantai komando, dan mekanisme koordinasi mampu meningkatkan efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa struktur organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada institusi pelayanan kesehatan seperti UPTD Puskesmas Batu Aji.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji, sehingga peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebaliknya, struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kejelasan pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan mampu mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan struktur organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh

kemampuan pemimpin dalam mengarahkan bawahan, tetapi juga dipengaruhi oleh kejelasan struktur organisasi yang mengatur pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, dan mekanisme koordinasi. Dengan kata lain, efektivitas organisasi akan lebih mudah tercapai apabila kepemimpinan yang baik didukung oleh struktur organisasi yang mampu menciptakan sistem kerja yang teratur dan terkoordinasi (Asrianto, 2024).

Temuan tersebut sejalan dengan teori organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi merupakan hasil interaksi antara perilaku kepemimpinan dan struktur organisasi dalam mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berfungsi memberikan arah, motivasi, dan pengaruh kepada pegawai, sedangkan struktur organisasi berfungsi mengatur hubungan kerja, pembagian tugas, serta mekanisme koordinasi sehingga seluruh sumber daya organisasi dapat bekerja secara efektif. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Setiawati et al., 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lubis et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan struktur organisasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui pembagian tugas, koordinasi, dan kejelasan wewenang yang baik. Temuan ini juga didukung oleh Rojak et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai apabila didukung oleh sistem organisasi yang kondusif. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan bawahan, tetapi juga memerlukan struktur organisasi yang jelas agar koordinasi, komunikasi, dan pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji. Sebaliknya, struktur organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja akan lebih optimal apabila didukung oleh struktur organisasi yang jelas serta kepemimpinan yang mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penguatan struktur organisasi dan peningkatan kualitas kepemimpinan perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Batu Aji, sedangkan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kejelasan struktur organisasi, pembagian tugas, koordinasi, dan mekanisme kerja yang terstruktur dibandingkan dengan gaya kepemimpinan secara individual.

Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoretis dengan memperkuat pandangan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan

dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sementara struktur organisasi menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung peningkatan kinerja pada institusi pelayanan kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi masukan bagi UPTD Puskesmas Batu Aji untuk terus memperkuat struktur organisasi melalui kejelasan pembagian tugas, koordinasi, dan mekanisme kerja, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu UPTD Puskesmas dengan jumlah responden yang relatif terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh institusi pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini hanya menguji dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan struktur organisasi, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan objek penelitian yang lebih luas, jumlah responden yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada UPTD Puskesmas Batu Aji dan seluruh responden yang telah memberikan izin, dukungan, serta berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini.

CONFLICTS OF INTEREST

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian maupun penulisan artikel ini.

ETHICS STATEMENT

Para penulis menyatakan bahwa artikel ini merupakan karya asli, belum pernah dipublikasikan, tidak sedang dalam proses peninjauan di jurnal lain, bebas dari plagiarisme, serta telah disetujui oleh seluruh penulis untuk diajukan ke jurnal ini.

DECLARATION OF GENERATIVE AI

ChatGPT digunakan secara terbatas untuk membantu penyuntingan bahasa dan perbaikan struktur penulisan. Seluruh analisis data, interpretasi hasil, dan substansi ilmiah artikel merupakan tanggung jawab penuh penulis.

REFERENSI

- Akman, M., Ayhan Başer, D., Usanma Koban, B., Marti, T., Decat, P., Lefeuvre, Y., & Miller, R. (2022). *Organization of primary care. Primary Health Care Research & Development*, 23, 49. <https://doi.org/10.1017/S1463423622000275>
- Anand, D. ., Rajan, C. ., Daniel, D. M. ., Chhabda, D. P. K. ., & Sehgal, D. R. . (2025). The Role of Path-Goal Theory in Healthcare Leadership Improving Employee Motivation and Performance Outcomes. *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 12(SI-1), 159-163. <https://doi.org/10.14419/v9rttb85>

-
- Ar-Rasyi, H. H. A., & Sopiah, S. (2023). Leadership Style and Employee Performance: Systematic Literature Review. *EBISMAN EBisnis Manajemen*, 1(4), 100–111. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i4.235>
- Asrianto. (2024). Analysis of Organisational Culture, Work Environment, and Leadership Style through Innovation on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 4(2), 151–158. <https://doi.org/10.59065/jissr.v4i2.166>
- Awala, F. (2024). Organisational structure and employee performance: A study of Ernst & Young Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(7), 881–896. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.807070>
- Azmy, A., Wiadi, I., Manohara, B., & Rini, D. P. (2024). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance at PT. Krakatau Bandar Samudera. *Atlantis Press*. 256, 135–143. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-244-6_23
- Badrianto, Y., Sapruwan, M. (2024). The influence of human resource quality, work professionalism, and work commitment on employee performance. *International Journal of Accounting, Finance and Business Studies (IJAFIBS)*. 12(3), 243–248.
- Fadilah, S. B. P., & Setian. (2025). Impact of Organizational Commitment and Human Capital on Employee Performance Through Work Discipline. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 201–213. <https://doi.org/10.31602/atd.v9i2.18394>
- Fatimah Malini Lubis, Ita Soegiarto, Pawisari, Koko Haryono, & Syamsurizal. (2024). Company Management: The Influence of Organizational Structure and Leadership on Team Performance. *International Journal of Economics (IJECE)*, 3(1), 536–544. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.834>
- Khayatun, S., Hartarini, Y., & Triasningrum, F. (2025). Employee Performance Reviewed From Leadership, Organizational Culture And Motivation. *Jurnal Capital : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 64–79. <https://doi.org/10.33747/capital.v7i1.272>
- Laksmita, V. A. ., & Perdhana, M. S. . (2024). The Role of Leadership Style in Shaping Employee Performance. *Research Horizon*, 4(4), 177–186. <https://doi.org/10.54518/rh.4.4.2024.322>
- Musdalifa, Hasniaty, & Hamzah, M. N. (2025). Examining the effects of leadership and organizational culture on employee performance via work motivation. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 187–204.
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Pongoh, A. S. (2024). Transforming Leadership Style: Enhancing Organizational Culture, Innovative Behavior and Employees Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 275–296. <https://doi.org/10.18196/mb.v15i2.21151>
- Pantih, S., Khaq, A., & Suwarno. (2025). The influence of leadership style on public sector employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1951–1962. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3509>
- Rahman, A. (2025). Leadership style and employee performance: The mediating role of training. *Journal of Management and Business Insight*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.12928/jombi.v3i2.1747>
- Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and

-
- employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6), Article 230. <https://doi.org/10.3390/admsci15060230>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rojak, J. A., Sanaji., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. (2024). *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 977-990. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.926>
- Setiawati, E. (2025). Leadership coordination: The key to mediating the influence of leadership style and organizational structure on employee work performance. *Journal of Economics Research (JER)*. 8(2), 1583-1598.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa Kendari*. Kendari: Penerbit
- Zulvia, D., Wardi, Y., & Rino, R. (2026). Leadership Styles and Employee Performance: A Systematic Literature Review of Empirical Studies (2020-2025). *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 10(1), 412-421. <https://doi.org/10.33395/owner.v10i1.2925>