



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektifitas Pegawai Puskesmas Soreang

Tassa Nurul Septiani¹, Ridlwan Muttaqin², Palupi Permata Rahmi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

¹tassa.nurul@student.inaba.ac.id, ²ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, ³palupi.permata@inaba.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Soreang, Kabupaten Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Puskesmas Soreang yang dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif serta peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, pemanfaatan teknologi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun, secara simultan ketiga variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknologi, tetapi juga memerlukan dukungan kepemimpinan yang adaptif serta program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Puskesmas Soreang diharapkan mampu mengoptimalkan ketiga aspek tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi, Efektivitas Pegawai

1. Pendahuluan

Dalam dunia yang terglobalisasi, perluasan dan keberlanjutan bisnis membutuhkan personel yang terampil dan kompetitif (Sudrajat, Muttaqin, dan Ismail, 2026). Efektivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dapat dipercaya dan terampil (Rizkiani, Siddiq, dan Recky, 2026). Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi bergantung pada manajemen sumber daya mereka yang efektif. Setiap bisnis bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mendukung dan selaras dengan misi intinya (Alfaridzi, Muttaqin, dan Akbar, 2025). Kualitas keseluruhan tenaga kerja suatu negara sangat bergantung pada sistem kesehatannya, di mana akses terhadap layanan kesehatan merupakan hak mendasar berdasarkan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 dan UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Peraturan ini menekankan bahwa kesadaran masyarakat dan kemandirian untuk gaya hidup sehat merupakan investasi penting dalam kemajuan manusia yang produktif. Meskipun demikian, Indonesia menghadapi kesulitan signifikan dalam memberikan layanan kesehatan yang adil, berkualitas tinggi, dan terjangkau karena wilayahnya yang luas, dengan lebih dari 275 juta penduduk yang tersebar di 17.000 pulau. Dalam struktur sistem kesehatan nasional, Puskesmas memainkan peran penting sebagai titik kontak awal untuk layanan kesehatan. Menurut Permenkes No. 43 Tahun 2019, Puskesmas memiliki peran ganda: UKM, yang berfokus pada promosi dan pencegahan kesehatan di dalam masyarakat, dan UKP, yang menawarkan layanan medis penting, termasuk perawatan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Meskipun jumlah Puskesmas di Indonesia diproyeksikan akan melampaui 10.000 pada tahun 2024, tantangan yang terus berlanjut seperti variasi kualitas layanan dan distribusi serta kapasitas tenaga kesehatan yang tidak merata tetap menjadi masalah mendesak yang perlu diatasi.

Kondisi tersebut tercermin di Puskesmas Soreang yang terletak di ibu kota Kabupaten Bandung, Jawa Barat, yang menghadapi tantangan operasional sangat padat akibat pertumbuhan perkotaan di kawasan Bandung Selatan. Data BPS tahun 2024 menunjukkan wilayah kerja Puskesmas ini mencakup populasi sekitar 120.000 jiwa yang tersebar di 10 desa dengan bentang wilayah operasi 25 km². Fasilitas kesehatan tingkat pertama dengan layanan rawat inap

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektifitas Pegawai Puskesmas Soreang

ini mengalami masalah keterbatasan personel, di mana rasio SDM kesehatannya masih tertinggal dari standar internasional WHO yang menetapkan 1 dokter dan 3 perawat per 1.000 jiwa. Ketimpangan beban kerja yang tinggi ini memaksa Puskesmas Soreang untuk merumuskan pola kerja yang efektif agar mutu layanan masyarakat tetap terjaga, mengingat efektivitas pegawai di organisasi publik diukur dari pencapaian sasaran (Goal Attainment), keterpaduan internal, dan adaptasi eksternal agar sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Berdasarkan hasil pra-survei peneliti pada Januari 2026 terhadap 46 pegawai, efektivitas kerja di Puskesmas Soreang secara umum sudah berjalan mapan dengan rekapitulasi afirmasi positif mencapai 92,83%, di mana pegawai dinilai mampu menyelesaikan tugas sesuai target (84,8%) dan menghasilkan output yang sesuai dengan harapan pimpinan (95,7%). Meskipun demikian, masih terdapat celah hambatan kecil karena 37% responden menyatakan pegawai masih mengalami kendala teknis atau hambatan dalam kelancaran tugas harian mereka.

Salah satu elemen kunci yang memengaruhi kinerja ini adalah gaya kepemimpinan, yang mencakup bagaimana pemimpin berperilaku ketika membimbing, mengarahkan, dan membentuk lingkungan kerja bagi karyawan setiap hari. Kepemimpinan yang efektif yang secara tepat membimbing dan mengawasi anggota tim dapat meningkatkan antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang suportif (Dania dan Saputro, 2026). Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membimbing, mendorong, dan mengelola karyawan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai seefisien mungkin (Mulyani, Recky, dan Muttaqin, 2026). Kepemimpinan yang kuat dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan, menumbuhkan suasana kerja yang positif, dan meningkatkan kepuasan kerja (Wulandari, Recky, Siddiq, dan Akbar, 2025). Temuan pra-survei mengungkapkan gambaran umum yang menguntungkan tentang manajemen, dengan 96,30% responden menunjukkan bahwa para pemimpin dianggap adil, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan bersedia memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Meskipun demikian, wawancara mendalam mengungkap beberapa kekurangan, khususnya proses perumusan kebijakan yang sebagian besar masih bersifat unilateral, mengalir dari atas ke bawah. Kurangnya keterlibatan staf operasional ini berisiko menumbuhkan perasaan tidak dihargai di antara beberapa karyawan, yang seiring waktu dapat mengurangi motivasi kerja kolektif. Sebaliknya, peningkatan kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun setiap responden mengakui bahwa kompetensi sangat memengaruhi kualitas layanan, data menunjukkan bahwa untuk tahun fiskal 2025, pendanaan untuk pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Soreang hanya sebesar 2,3% dari total anggaran operasional. Proporsi ini jauh di bawah patokan 3-5% yang direkomendasikan oleh ASTD. Lebih lanjut, puskesmas tersebut tidak memiliki peta kompetensi yang komprehensif untuk setiap peran, yang mengakibatkan inisiatif pelatihan yang tidak efektif, sehingga menyebabkan ketidakpatuhan terhadap PP No. 11 Tahun 2017 yang mewajibkan setidaknya 20 jam pelatihan setiap tahun bagi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Hambatan operasional ini menjadi semakin kompleks di tengah digitalisasi layanan kesehatan, karena Puskesmas Soreang harus secara efektif menggunakan berbagai platform seperti SIMPUS, BPJS P-Care, EMR, Aplikasi Komdat, dan SATUSEHAT. Meskipun survei awal melaporkan tingkat kepuasan teknologi yang tinggi sebesar 93,48%, pengalaman aktual menunjukkan tantangan integrasi yang signifikan. Sistem SIMPUS dan BPJS P-Care saat ini beroperasi secara independen, sehingga staf harus memasukkan data yang sama beberapa kali. Ketidakefisienan ini menyebabkan peningkatan beban kerja dan peluang kesalahan data yang lebih tinggi. Situasi ini terkait erat dengan Teori Stres Teknologi, di mana kerusakan atau kegagalan integrasi teknologi digital dapat menyebabkan tuntutan yang berlebihan dan stres, yang berpotensi merusak kualitas layanan jika tidak diimbangi dengan tingkat kesiapan literasi sumber daya manusia yang memadai. Pada skala yang lebih luas, ringkasan survei awal menunjukkan bahwa aspek gaya kepemimpinan, peningkatan kompetensi, dan penggunaan teknologi diakui memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan. Namun, hambatan seperti pengambilan keputusan dari atas ke bawah, anggaran pelatihan yang terbatas, kurangnya kerangka kerja kompetensi, dan masalah entri data ganda dalam perangkat digital terus menimbulkan tantangan signifikan terhadap efektivitas operasional. Mengingat keadaan tersebut, para peneliti bertujuan untuk melakukan studi ini untuk secara ilmiah dan empiris menyelidiki dampak individu dan gabungan dari Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, dan Pemanfaatan Teknologi terhadap Efektivitas Karyawan di Puskesmas Soreang.

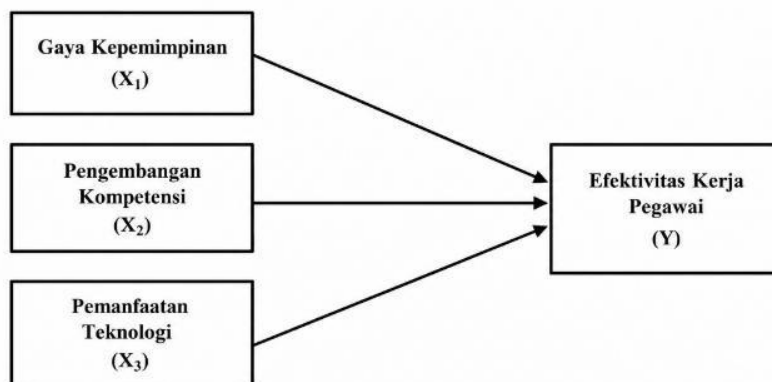
2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Dalam meneliti fenomena saat ini, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berakar pada kerangka positivis. Penekanan diberikan pada generalisasi temuan dengan alat-alat kuantitatif untuk secara akurat mencerminkan pengaruh variabel dalam domain tersebut. Pendekatan ini berupaya melakukan observasi netral baik terhadap populasi maupun sampel, memastikan bahwa informasi yang dihasilkan selaras dengan standar objektif seperti yang diuraikan oleh Sugiyono, 2020. Proses penelitian berkonsentrasi pada pengumpulan data primer kuantitatif melalui instrumen yang terorganisir, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengevaluasi validitas hipotesis.

2.2 Model Penelitian

Perkembangan hubungan yang terstruktur menggambarkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen dan dapat dirangkum dalam model berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian
Sumber : Diolah penulis 2026

Dalam penelitian ini, asumsi-asumsi berikut dikemukakan, dengan mempertimbangkan tinjauan pustaka dan model konseptual yang disebutkan di atas:

H₁: Diyakini bahwa pendekatan kepemimpinan memiliki dampak terhadap efektivitas staf Puskesmas Soreang.

H₂: Diduga Pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas pegawai Puskesmas Soreang.

H₃: Diduga Pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas pegawai Puskesmas Soreang.

H₄: Diduga Gaya kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas pegawai Puskesmas Soreang.

2.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Soreang. Penelitian ini meliputi observasi awal, distribusi kuesioner kepada peserta, analisis data yang dikumpulkan, dan pembuatan laporan akhir. Kerangka waktu penelitian disesuaikan untuk memastikan cukup banyak data yang dikumpulkan dari organisasi tersebut.

2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Metode penelitian yang diadopsi adalah Total Sampling, yang melibatkan pengamatan terhadap seluruh populasi. Menurut literatur (Sugiyono, 2020), metode ini memungkinkan peneliti untuk mengamati secara menyeluruh fenomena yang ada pada setiap anggota organisasi. Akibatnya, setiap satu dari 46 karyawan yang bekerja di Puskesmas Soreang dimasukkan dalam sampel. Penyertaan seluruh populasi bertujuan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan secara akurat mencerminkan semua aspek organisasi. Pendekatan ini memungkinkan representasi penuh dari perspektif dan situasi karyawan dalam analisis.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Mengacu pada kategori yang diuraikan (Sugiyono, 2020), penelitian ini menggunakan dua jenis data untuk menjamin integritas analitis. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner karyawan, dilengkapi dengan data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal dan tinjauan pustaka. Pendekatan penggunaan berbagai sumber ini dimaksudkan untuk meningkatkan keandalan dan kejelasan interpretasi data. Pengumpulan data primer berfokus pada evaluasi pandangan karyawan tentang efektivitas, sementara data sekunder bertujuan untuk memperluas kerangka diskusi ilmiah. Dengan menerapkan standar yang konsisten untuk pemrosesan data, peneliti bertujuan untuk mempertahankan kualitas penelitian yang tinggi, memastikan bahwa semua kesimpulan yang dicapai valid.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Keandalan temuan penelitian mengenai fenomena yang dipelajari diperkuat dengan menggunakan metode pengumpulan data yang terstruktur dan peka konteks. Proses pengumpulan data ini menggabungkan tiga elemen inti untuk memperkaya diskusi. Peneliti memulai dengan tinjauan pustaka, meneliti artikel akademis dan sumber teoritis yang kredibel sebagai dasar penelitian. Dasar ini diperkuat lebih lanjut melalui observasi partisipan dan percakapan terarah dengan individu yang berpengetahuan di bidang tersebut, bertujuan untuk sepenuhnya memahami realitas objektif yang ada di tempat kerja.

2.7 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data primer untuk penelitian ini menggunakan kuesioner yang terstruktur dengan baik yang diberikan kepada partisipan. Untuk mengevaluasi pandangan mengenai subjek penelitian secara akurat, alat ini menggunakan Skala Likert yang berkisar dari 1 hingga 5. Penyusunan pernyataan didasarkan langsung pada indikator operasional yang terkait dengan setiap variabel, yang didistribusikan sebagai berikut: Efektivitas Karyawan dinilai dengan 9 butir pernyataan, Gaya Kepemimpinan dievaluasi menggunakan 14 butir pernyataan, Pengembangan Kompetensi terdiri dari 15 butir pernyataan, dan Pemanfaatan Teknologi diwakili oleh 16 butir pernyataan.

2.8 Teknik Analisa Data

Pembuktian hipotesis dalam riset ini bertumpu pada prosedur pengolahan data yang sistematis, dimulai dari pemeriksaan mutu data lewat uji reliabilitas dan ketepatan (validitas) angket. Pola distribusi opini dari subjek penelitian selanjutnya diikhtisarkan ke dalam bentuk deskripsi statistik. Peneliti menerapkan model regresi linear berganda sebagai pisau analisis utama untuk mendeteksi pengaruh variabel prediktor. Di samping itu, ukuran korelasi juga dilibatkan sebagai indikator pelengkap guna menakar kekuatan sekaligus arah asosiasi antar-variabel. Seluruh rangkaian kalkulasi data, termasuk pengujian signifikansi melalui uji F dan uji t, dioperasikan secara digital dengan aplikasi SPSS 25 guna menjamin ketepatan penarikan kesimpulan akhir.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Penilaian Validitas

Sebelum melakukan analisis data tambahan, setiap item instrumen dievaluasi validitas dan reliabilitasnya. Tujuan penilaian validitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, memang mampu mengukur variabel secara akurat dan efektif (Juliawati, Siddiq, dan Saputro, 2026). Menurut evaluasi statistik, semua indikator yang berkaitan dengan variabel Efektivitas Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Kompetensi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi (X3) menunjukkan koefisien korelasi yang melampaui nilai kritis r tabel, yaitu 0,291 pada tingkat signifikansi 5%; oleh karena itu, dianggap valid. Berikut adalah temuan dari penilaian validitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan Efektifitas Pegawai (Y)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0.731	0.361	Valid
Y.2	0.472	0.361	Valid
Y.3	0.561	0.361	Valid
Y.4	0.572	0.361	Valid
Y.5	0.562	0.361	Valid
Y.6	0.622	0.361	Valid
Y.7	0.726	0.361	Valid
Y.8	0.586	0.361	Valid
Y.9	0.489	0.361	Valid
Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X1)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0.715	0.361	Valid
X1.2	0.442	0.361	Valid
X1.3	0.550	0.361	Valid
X1.4	0.580	0.361	Valid
X1.5	0.608	0.361	Valid
X1.6	0.672	0.361	Valid
X1.7	0.718	0.361	Valid
X1.8	0.576	0.361	Valid
X1.9	0.420	0.361	Valid
X1.10	0.608	0.361	Valid
X1.11	0.672	0.361	Valid
X1.12	0.718	0.361	Valid
X1.13	0.576	0.361	Valid
X1.14	0.437	0.361	Valid

Pernyataan Pengembangan Kompetensi (X2)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0.605	0.361	Valid
X2.2	0.605	0.361	Valid
X2.3	0.607	0.361	Valid
X2.4	0.668	0.361	Valid
X2.5	0.641	0.361	Valid
X2.6	0.780	0.361	Valid
X2.7	0.462	0.361	Valid
X2.8	0.572	0.361	Valid
X2.9	0.696	0.361	Valid
X2.10	0.582	0.361	Valid
X2.11	0.780	0.361	Valid
X2.12	0.462	0.361	Valid
X2.13	0.572	0.361	Valid
X2.14	0.696	0.361	Valid
X2.15	0.582	0.361	Valid
Pernyataan Pemanfaatan Teknologi (X3)	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X3.1	0.679	0.361	Valid
X3.2	0.504	0.361	Valid
X3.3	0.679	0.361	Valid
X3.4	0.673	0.361	Valid
X3.5	0.628	0.361	Valid
X3.6	0.813	0.361	Valid
X3.7	0.452	0.361	Valid
X3.8	0.509	0.361	Valid
X3.9	0.672	0.361	Valid
X3.10	0.648	0.361	Valid
X3.11	0.813	0.361	Valid
X3.12	0.452	0.361	Valid
X3.13	0.509	0.361	Valid
X3.14	0.672	0.361	Valid
X3.15	0.648	0.361	Valid
X3.16	0.648	0.361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Semua pernyataan dalam uji validitas Tabel 3.1 untuk keempat variabel memiliki nilai r terhitung lebih besar dari 0,361, yaitu nilai r tabel. Jadi, validitas setiap pernyataan dalam instrumen telah ditetapkan.

3.1.2 Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan koefisien reliabilitas, yang menunjukkan seberapa andal instrumen tersebut untuk variabel Y, X1, X2, dan X3, dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<u>Efektifitas Pegawai (Y)</u>	0.840	Reliabel
<u>Gaya Kepemimpinan (X1)</u>	0.891	Reliabel
<u>Pengembangan Kompetensi (X2)</u>	0.909	Reliabel
<u>Pemanfaatan Teknologi (X3)</u>	0,918	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 3.2 mengenai temuan uji reliabilitas, terlihat jelas bahwa setiap variabel penelitian mencapai nilai Alpha Cronbach yang lebih tinggi dari batas yang dapat diterima yaitu 0,70. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam setiap variabel telah divalidasi sebagai reliabel dan konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki stabilitas pengukuran yang kuat dan cocok untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

3.1.3 Uji Normalitas

Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan apakah model penelitian menunjukkan distribusi residual yang normal dan stabil. Gambaran umum hasil mengenai distribusi data untuk semua variabel yang diperiksa disajikan dalam tabel berikut, yang menggambarkan tingkat normalitas yang diperlukan untuk melakukan uji statistik inferensial.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	Pengembangan Kompetensi	Pemanfaatan Teknologi	Efektifitas Pegawai
N		46	46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.63	52.50	55.98	29.93
	Std. Deviation	8.261	7.788	8.301	4.855
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.071	.071	.099
	Positive	.105	.059	.060	.090
	Negative	-.115	-.071	-.071	-.099
Test Statistic		.115	.071	.071	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.159 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Nilai Asymp. Sig. yang diperoleh dari uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

3.1.4 Uji Linieritas

SPSS 24 digunakan untuk menilai linearitas untuk melihat apakah ada korelasi linier yang kuat antara variabel penelitian. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, hubungan antar variabel dikategorikan sebagai linier menurut kriteria pengambilan kesimpulan. Asumsi linearitas tidak terpenuhi jika nilai probabilitas lebih dari 0,05. Hasil statistik yang menghubungkan faktor Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi, dan Efektivitas Karyawan ditampilkan dalam urutan berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Linieritas (ANOVA Table)

ANOVA TABLE		
Efektifitas Pegawai *	<i>(Combined)</i>	.021
	<i>Linearity</i>	.000
Gaya Kepemimpinan	<i>Deviation from Linearity</i>	.931
Efektifitas Pegawai *	<i>(Combined)</i>	.001
	<i>Linearity</i>	.000
Pengembangan Kompetensi	<i>Deviation from Linearity</i>	.204
Efektifitas Pegawai *	<i>(Combined)</i>	.027
	<i>Linearity</i>	.000
Pemanfaatan Teknologi	<i>Deviation from Linearity</i>	.492

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Evaluasi yang ditunjukkan pada Tabel 3.4 mengungkapkan hubungan garis lurus yang signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh angka Signifikansi Linearitas, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, dan Pemanfaatan Teknologi menunjukkan hubungan linier yang kuat dengan Efektivitas Karyawan, sehingga menjadikan model regresi yang digunakan sesuai dan memenuhi kriteria analisis.

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel berikut menampilkan hasil pemeriksaan heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk menilai distribusi varians di antara variabel Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi, dan Efektivitas Karyawan:

Tabel 3.5 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.023	2.948		.686	.496		
	Gaya Kepemimpinan	.261	.059	.443	4.406	.000	.701	1.427
	Pengembangan Kompetensi	.756	.363	1.212	2.083	.043	.021	47.733
	Pemanfaatan Teknologi	-.423	.336	-.722	-1.259	.215	.022	46.447

a. Dependent Variable: Efektifitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Nilai signifikansi untuk Pengembangan Kompetensi berada pada 0,043, yang sedikit di atas 0,05, sedangkan Pemanfaatan Teknologi memiliki nilai signifikansi 0,215, juga di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data menunjukkan heteroskedastisitas karena beberapa statistik t mencerminkan signifikansi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas hadir dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa seiring peningkatan variabel dependen di sepanjang sumbu X, terdapat peningkatan yang sesuai pada nilai residual.

3.1.6 Uji Multikolinearitas

Untuk menilai kemungkinan multikolinearitas, atau bagaimana variabel independen saling berhubungan, kita menganalisis skor Toleransi dan VIF. Rincian nilai untuk Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Kompetensi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi (X3) disajikan dalam tabel berikut untuk mengkonfirmasi independensi setiap variabel dalam analisis regresi.

Tabel 3.6 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.023	2.948		.686	.496		
	Gaya Kepemimpinan	.261	.059	.443	4.406	.000	.701	1.427
	Pengembangan Kompetensi	.756	.363	1.212	2.083	.043	.021	47.733
	Pemanfaatan Teknologi	-.423	.336	-.722	-1.259	.215	.022	46.447

a. Dependent Variable: Efektifitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Berdasarkan tabel sebelumnya, evaluasi multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan adanya multikolinearitas dalam penelitian ini, karena nilai VIF melebihi 10. VIF untuk Gaya Kepemimpinan adalah 1,477, untuk Pengembangan Kompetensi adalah 47,773, dan untuk Pemanfaatan Teknologi adalah 46,447. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis dalam penelitian ini mencerminkan multikolinearitas, karena nilai VIF melebihi 10, yang menandakan bahwa model menunjukkan indikator multikolinearitas.

3.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk mengidentifikasi dampak variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Di Puskesmas Soreang, pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Kompetensi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi (X3) terhadap Efektivitas Karyawan (Y) dievaluasi menggunakan analisis regresi linier berganda

Tabel 3.7 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.023	2.948		.686	.496		
	Gaya Kepemimpinan	.261	.059	.443	4.406	.000	.701	1.427
	Pengembangan Kompetensi	.756	.363	1.212	2.083	.043	.021	47.733
	Pemanfaatan Teknologi	-.423	.336	-.722	-1.259	.215	.022	46.447

a. Dependent Variable: Efektifitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Persamaan regresi linier berganda diberikan oleh: $e + 2,203 + 0,261X_1 + 0,756X_2 - 0,423 = Y$. Konstanta yang diperoleh (α) adalah 2,203, yang menyiratkan bahwa nilai Efektivitas Karyawan (Y) yang diproyeksikan kira-kira 2,203 ketika semua variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Kompetensi (X_2), dan Pemanfaatan Teknologi (X_3) bernilai nol. Variabel independen bernilai positif dalam situasi ini. Pada tingkat signifikansi 0,05, model regresi ini menunjukkan korelasi positif antara Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi, dan Efektivitas Karyawan.

3.1.8 Uji Parsial

Dengan menggunakan uji-t dengan tingkat signifikansi 0,05, dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen diperiksa. Berikut adalah temuannya:

Tabel 3.8 Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.023	2.948		.686	.496		
	Gaya Kepemimpinan	.261	.059	.443	4.406	.000	.701	1.427
	Pengembangan Kompetensi	.756	.363	1.212	2.083	.043	.021	47.733
	Pemanfaatan Teknologi	-.423	.336	-.722	-1.259	.215	.022	46.447

a. Dependent Variable: Efektifitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Nilai t untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 4,406, untuk Pengembangan Kompetensi (X_2) adalah 2,083, dan untuk Pemanfaatan Teknologi (X_3) adalah -1,259. Nilai t-tabel adalah 1,67866. Karena nilai t untuk Gaya Kepemimpinan (X_1), yaitu 4,406, melebihi nilai t-tabel 1,67866, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Efektivitas Karyawan (Y). Demikian pula, Pengembangan Kompetensi (X_2), dengan nilai t 2,083, juga lebih besar dari nilai t-tabel 1,67866, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Karyawan (Y). Sebaliknya, Pemanfaatan Teknologi (X_3) memiliki nilai t -1. 259, yang lebih rendah dari nilai t-tabel 1,67866, menunjukkan bahwa hal tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi Efektivitas Karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Efektivitas Karyawan (Y).

3.1.9 Uji Simultan

Hasil uji F mengungkapkan pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasilnya beserta interpretasinya:

Tabel 3.9 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.755	3	248.252	32.990	.000 ^b
	Residual	316.049	42	7.525		
	Total	1060.804	45			

a. Dependent Variable: Efektifitas Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

Dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, derajat kebebasan untuk df1 dihitung sebagai 3 dikurangi 1, yang sama dengan 1, dan untuk df2, yaitu 46 dikurangi 3, menghasilkan 43. Ini memberikan nilai F yang ditabelkan sebesar 2,822. Menurut tabel ANOVA, nilai F yang diperoleh untuk model penelitian adalah 32,990, yang lebih besar dari nilai F yang ditabelkan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen—Efektivitas Karyawan dan Gaya Kepemimpinan, bersama dengan Pengembangan Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi—dipengaruhi oleh Efektivitas Karyawan.

3.1.10 Koefisien Determinasi

Analisis ini menilai seberapa besar variasi dalam variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Temuan selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.681	2.743	1.843

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi
 b. Dependent Variable: Efektifitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2026

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,702) \times 100\%$$

$$KD = 70,2\%$$

Temuan teoretis melalui koefisien determinasi (R²) ini memberikan justifikasi bahwa model regresi linear berganda yang dikembangkan memiliki kapabilitas eksplanatori yang sangat kokoh. Angka koefisien determinasi sebesar 0,702 mengindikasikan bahwa sebesar 70,2% variabilitas atau fluktuasi yang terjadi pada variabel Efektifitas Pegawai (Y) di Puskesmas Soreang dapat diprediksi dan diterangkan secara akurat oleh integrasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Kompetensi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi (X3). Sementara itu, margin sisa sebesar 29,8% (100% - 70,2%) merupakan representasi dari varians error atau intervensi dari faktor-faktor eksogen di luar pemodelan riset ini yang tidak diikutsertakan dalam estimasi. Secara statistik, kontribusi kolektif yang menembus angka 70% ini membuktikan bahwa kombinasi antara tata kelola kepemimpinan, program peningkatan kapasitas, dan adopsi instrumen teknologi merupakan pilar determinan utama dalam mengonstruksi efektivitas pelayanan publik di lokasi penelitian.

4. Kesimpulan

Semua temuan teoritis terkait perilaku organisasi di Puskesmas Soreang menunjukkan bahwa efektivitas karyawan sebagian dipengaruhi oleh dinamika kepemimpinan adaptif dan program pengembangan staf yang terlaksana dengan baik. Gaya kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas, diikuti oleh kontribusi konsisten dari peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan untuk mengurangi kesalahan pelayanan. Di sisi lain, peran independen teknologi menunjukkan hasil yang tidak terduga, tidak menunjukkan efek positif; ini menyiratkan tantangan dalam adaptasi digital atau pelatihan yang tidak memadai, yang menyebabkan teknologi baru dianggap sebagai penghalang bagi operasional sehari-hari. Namun demikian, ketika komponen-komponen ini digabungkan, interaksi antara gaya kepemimpinan, peningkatan keterampilan, dan penggunaan teknologi menunjukkan model yang sangat efektif untuk mengelola sebagian besar perubahan dalam efisiensi organisasi. Namun, sebagian kecil dipengaruhi oleh elemen eksternal yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti beban pasien harian, motivasi karyawan individu, dan kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaridzi, M. S., Muttaqin, R., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gobel Dharma Nusantara. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 1196-1207.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 33-45.
- Arief, & Nisak. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS: Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1), 386-392.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Dania, C., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daese Garmin. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 100-109.
- Juliawati, S., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 1059-1068.
- Marsya Ikhamiar Hannari, An'nisa Alwini, Ananda Dwi Shafira, Elsti Alvionita, Suhada Ramadhanu, David Brando Pratama Tarigan, Muhammad Nabil Faiz, & Dewi Agustina. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kualitas Layanan di Puskesmas: Literature Review. *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kualitas Layanan di Puskesmas*.
- Mulyani, S., Recky, & Muttaqin, R. S. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure. *Jurnal Daya Saing (JDS)*, 12(1), 23-30.
- Nuri Khaira, Evi Damayanti, Ira Agustina, Rizka Oktavia, & Vazira Nurul Assyifa. (2024). Literature Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas*.
- Rizkiani, D., Siddiq, A. M., & Recky. (2026). Pengaruh Implementasi Technology Acceptance Model (TAM), Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Laka Lantast Satlantast Polrestabes Bandung. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 9847-9859.
- Sudrajat, R., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2026). Peran Supervisi, Etika Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 11775-11784.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taufik Muchtar, Hasanah Nur, Andi Muh Akbar, & Muhamad Basri. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Wea, M. A. A., Hidayat, M. S., & Rulyandari, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(12), 4028–4034. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i12.5042>
- Wulandari, R., Recky, Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung. *Jurnal Economica*, XIII(1), 95-104.