

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DISIPLIN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Ian Ulfa Sari¹, Rudin.M², M. Dharma Halwi³

Pasca Sarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl.
DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah
Email rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang. Pengumpulan data terdiri dari pengamatan, kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sudah terlaksana dengan baik (2) Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (3) Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The objectives of this study are: (1) To determine and analyze Situational Leadership Style, Work Discipline, Career Development, and Employee Performance at the Population Control and Family Planning Office of Central Sulawesi Province. (2) To determine and analyze the significant influence of Situational Leadership Style, Work Discipline, and Career Development on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Office of Central Sulawesi Province. (3) To determine and analyze the significant influence of Situational Leadership Style on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Office of Central Sulawesi Province. (4) To determine and analyze the significant influence of Work Discipline on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Office of Central Sulawesi Province. (5) To determine and analyze the significant influence of Career Development on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Service of Central Sulawesi Province. This type of research is quantitative research with a population of 58 people. Data collection consists of observation, questionnaires and documentation. The results of the study concluded (1) Situational Leadership Style, Work Discipline, Career Development and Employee Performance at the Population Control and Family Planning Service of Central Sulawesi Province have been implemented well (2) Situational Leadership Style, Work Discipline, Career Development have a significant influence on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Service of Central Sulawesi Province. (3) Situational Leadership Style has a significant influence on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Service of Central Sulawesi Province. (4) Work Discipline has a significant influence on Employee Performance at the Population Control and Family Planning Service of Central Sulawesi Province.

Keywords: *Situational Leadership Style, Work Discipline, Career Development and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Pemimpin dalam kepemimpinan situasional berperan sebagai fasilitator dan pembimbing, yang menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan tingkat kematangan bawahan. Mereka juga perlu mampu berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan pendapat bawahan, meskipun setiap pengambilan keputusan tetap berada pada pemimpin. Kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kinerja ASN karena memungkinkan pemimpin untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat kepada bawahan, sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh dan ASN dapat bekerja dengan disiplin yang baik.¹

Disiplin kerja merupakan fondasi penting bagi kinerja ASN. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik, sehingga berdampak positif pada kinerja ASN secara keseluruhan. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja ASN karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik. ASN yang disiplin akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja ASN dan memberikan penghargaan pada ASN yang disiplin. Apabila ASN berdisiplin dengan baik maka akan dilakukan pengembangan karir.

Pengembangan karir Aparatur Sipil Negara sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini merupakan proses

¹ George R. Terry, Asas-Asas Manajemen. Penerjemah: Winardi. Bandung: PT. Alumni. 1986

peningkatan kompetensi, profesionalitas, dan kesejahteraan ASN melalui pendidikan, pelatihan, dan rotasi jabatan. Dengan mempersiapkan ASN agar lebih kompeten, produktif, dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Pengembangan karir membantu ASN untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Melalui pendidikan dan pelatihan, ASN dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pengembangan karir ASN juga memberikan manfaat bagi organisasi pemerintah, karena ASN yang lebih kompeten dan profesional akan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas.²

Grand Theory Manajemen

Pengertian manajemen menurut George R. Terry (1986), yaitu: “Suatu proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dilakukan dalam menentukan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber lain. Menurut (Rivai, 2010) Manajemen umumnya diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengawasan.

Fungsi Manajemen

Manajemen suatu institusi harus memiliki kepastian tujuan dan sasaran serta kesiapan pada sumber daya dan proses-proses dalam mewujudkan tujuan manajemen tersebut. Oleh karena itu, penting sekali adanya manajemen yang berfungsi untuk

² Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

mengarahkan tujuan suatu kegiatan. George R. Terry (1986) mengatakan bahwa fungsi manajemen secara umum yang sering digunakan pada organisasi merupakan *Planning*, *Organizing*, *actualing* dan *controlling*. Adapun penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen, yaitu:³

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses dalam penentuan sebuah tujuan yang hendak dicapai dan proses dalam menetapkan jalan serta sumber yang diperlukan dalam mencapai tujuan seefisien dan seefektif mungkin. Dalam sebuah perencanaan ialah kegiatan untuk melihat masa depan pada penentuan kebijakan, prioritas serta biaya dengan mempertimbangkannya keadaan yang ada. Adanya perencanaan untuk menyiapkan suatu konsep keputusan yang akan dilaksanakan suatu saat nanti.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi merupakan wadah dimana pembagian kerja telah direncanakan untuk melengkapi kegiatan anggota kelompok kerja, seperti penentuan hubungan, sistem di mana mereka akan melakukan dan dengan menyediakan pekerjaan. lingkungan yang sesuai dengan keahliannya. Pada pengorganisasian dalam sekolah salah satu fungsi manajemen yang perlu mendapat perhatian dari kepala sekolah. Bahwa adanya pengorganisasian dalam Lembaga sekolah mendapatkan kejelasan tugas individu atau kelompok yang dapat melahirkan tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing. Bahwa seorang pemimpin dalam pengorganisasian harus memberikan tugas yang sesuai dan tepat dengan kedudukan serta

³ Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta

kompetensi dalam keahlinya kepada orang tersebut semua itu agar pengorganisasian dalam melaksanakan tugasnya berjalan dan selesai sesuai mutu yang diharapkan, karena pada mutu kegiatan sangat dipengaruhi dengan mutu pelaksanaan dari kegiatan tersebut.

3) Pelaksanaan/Pergerakan (*Actualing*)

Pada pelaksanaan ini seorang pemimpin yang memonitori dalam setiap gerakan yang sedang dilaksanakan. Bahwa dalam pergerakan sebuah kegiatan adanya organisasi membutuhkan peran seorang i pemimpin dalam membangun staf, pengajaran kepemimpinan secara langsung pada guru harus dievaluasi, perbaikan kerja pengajar, serta menjadi tokoh dalam organisasi. Selain itu, dalam pelaksanaan program kegiatan tergantung pada standar operasional pekerjaan (SOP) yang secara langsung menentukan kelancaran suatu program. Oleh karena itu, setiap program harus segera menyatakan standar kinerjanya, misalnya dari awal sampai akhir. SOP harus singkat, padat dan jelas serta menggambarkan siapa melakukan apa, kapan dan dokumen apa yang harus disajikan selama kegiatan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini tidak kalah pentingnya dengan fungsi-fungsi lain yang menentukan kinerja proses manajemen, karena pengawasan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Menurut Rivai (2010), pengawasan adalah suatu proses pengamatan dalam pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk menjamin kelancaran kegiatan tersebut sehingga semua pekerjaan yang sedang berjalan dapat berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan secara rinci mengenai Pengaruh Kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini digunakan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta serta melakukan pengujian hipotesis.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Karena populasi dalam penelitian ini dapat dijangkau oleh peneliti maka tidak dilakukan penarikan sampel sehingga mengikutsertakan semua

⁴ Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.

anggota populasi sebagai responden. Matriks definisi operasional diuraikan padaa tabel berikut ini ;

Tabel 1
Matriks Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan situasional (X1) (Sedarmayanti,2020)	1. menceritakan 2. menjual 3. partisipasi 4. mendelegasikan	a. instruksi b. pengawasan a. menjelaskan b. keterlibatan bawahan a. partisipasi b. dukungan a. memberikan tugas b. tanggung jawab
Disiplin Kerja (X2) (Thoha,2010)	1. tepat waktu 2. berpakaian rapi 3. hati-hati dalam bekerja 4. semangat kerja	a.teratur b.sesuai waktu a.pakaian dinas b.seragam kantor a. sarana kerja b. perlengkapan kerja a. pekerjaan selesai b. semangat dalam kerja
Pengembangan karir (X3) (Siagian, 2012)	1.perlakuan yang adil 2.kepedulian atasan 3.promosi 4.minat 5.kepuasan	a. rasional b. obyektif a. keterlibatan b. rencana karir a. informasi karir b. lowongan a. proaktif b. leksibel a. kemajuan b. kepuasan ASN
Kinerja ASN (Y) (Moeheriono, 2012)	1. efektif 2. efisien 3. kualitas 4. ketepatan waktu	a. rasional b. obyektif a. keterlibatan b. rencana karir a. informasi karir b. lowongan a. proaktif

	5. produktivitas	b. leksibel a. kemajuan
	6. keselamatan	b. kepuasan ASN a. kesehatan b. lingkungan kerja

Sumber: Olahan Peneliti, 2026.

Teknik Analisa Data

Pendekatan model analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi

Linier Berganda. Martono (2010) rumus Regresi Linier Berganda. Y

$$= \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan: Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X = Variabel Independen

e = error

Kemudian diaplikasikan ke dalam penelitian maka model tersebut dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

α = Konstanta

X₁ = Kepemimpina Situasional

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Pengembangan karir

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan pengganggu (error)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

Pendirian Dinas P2KB Sulteng tidak bisa dilepaskan dari kerangka nasional tentang otonomi daerah dan pengaturan urusan pemerintahan non-pelayanan dasar. Sebagai implementasi dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah — yang mewajibkan pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan tertentu, termasuk urusan kependudukan dan keluarga berencana. Sebelum menjadi dinas tersendiri, urusan kependudukan dan KB di Provinsi Sulawesi Tengah berada di bawah entitas yang lebih besar — yaitu bagian dari Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. ([disp2kb.sultengprov.go.id]).

Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2016 menjadi dasar hukum resmi berdirinya Dinas P2KB Sulteng. Tanggal resmi berdirinya dinyatakan pada 16 November 2016. Operasional dinas ini baru dimulai pada awal tahun 2017. ([disp2kb.sultengprov.go.id]). Dalam struktur awal, dinas ini belum memiliki kantor permanen untuk sementara, kediaman Kepala Dinas pertama dijadikan kantor sementara selama sekitar dua bulan. Setelah itu, mereka menempati bekas gedung Dinas Cipta Karya Provinsi Sulawesi Tengah di Jalan RA. Kartini sebagai kantor sementara. Pada masa-masa awal pembentukan, personil Dinas P2KB bahkan belum saling mengenal baik dan belum memiliki dokumen rencana strategis (Renstra) maupun pedoman operasional

— kondisi ini menunjukkan bahwa membangun dinas baru memerlukan kerja keras dari awal. (disp2kb.sultengprov.go.id).

Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden (X_1 , X_2 ,) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Kepeimpinan Situasional (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Pengembangan karir (X_3), terhadap Kinerja pegawai. Hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	5,266	0.807	6,523	0.000
X ₁ = Kepeimpinan situasional	0,601	0,277	2.170	0.033
X ₂ = Disiplin kerja	0.620	0.195	3.198	0.002
X ₃ = Pengembangan karir	0,082	0,083	0,998	0,001
R- = 0,712				
R-Square = 0,507 F-Statistik = 24,673				
Adjusted R-Square = 0,486 Sig. F = 0,000				

Sumber: Hasil Regresi 2026

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 5,266 + 0,601X_1 + 0,620 X_2 + 0,082 X_3 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, X₂, dan X₃) memberi pengaruh terhadap variabel

dependen (Y) model analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constanta sebesar 5,266 berarti kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sebelum ada variabel kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan pengembangan karir adalah sebesar 5,266.
2. kepemimpinan situasional (X_1) dengan koefisien regresi 0,601, ini berarti terjadi pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja. Artinya baik dan tidaknya kepemimpinan situasional mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,620 ini berarti terjadi pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik Disiplin kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai.
4. Pengembangan karir (X_3) dengan koefisien regresi 0,082 ini berarti terjadi pengaruh yang signifikan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik Pengembangan karir maka akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R = 0,7120 atau = 71,20 %. Hal ini berarti bahwa sebesar 71,20 % variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan situasional (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Pengembangan karir (X_3), sedangkan 28,80 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan pendekatan dengan kondisi bawahan, karakter pekerjaan, serta situasi organisasi. Dalam konteks Dinas P2KB, keberagaman tugas—mulai dari perencanaan program, penyuluhan lapangan, pengelolaan data, hingga koordinasi lintas OPD dan BKKBN—menuntut fleksibilitas pemimpin. Pemimpin yang menerapkan gaya situasional dapat memberikan arahan yang jelas ketika pegawai membutuhkan bimbingan, namun juga memberikan pendelegasian ketika pegawai telah kompeten. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, meningkatkan motivasi pegawai, serta mendorong munculnya kreativitas dalam menjalankan program-program seperti kampung keluarga berkualitas, penurunan stunting, atau pendataan keluarga. Dengan demikian, gaya kepemimpinan situasional memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor internal pegawai yang memengaruhi kinerja secara signifikan. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, penguasaan aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta penggunaan waktu secara efisien. Pada dinas ini, disiplin kerja sangat penting karena sebagian program bersifat lapangan dan berhubungan langsung dengan masyarakat. Pegawai

yang disiplin akan menyelesaikan target tepat waktu, memastikan pelayanan KB berjalan baik, serta menjaga akurasi data kependudukan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat realisasi program dan merusak kepercayaan publik. Karena itu, penerapan sistem disiplin berbasis evaluasi berkala, reward–punishment, serta pembinaan pegawai menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja profesional.⁵

Pengembangan karir juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir meliputi kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan, penugasan khusus, promosi jabatan, hingga bimbingan kompetensi. Pada Dinas P2KB, kebutuhan peningkatan kapasitas pegawai sangat penting karena bidang kependudukan dan KB terus berkembang, misalnya terkait digitalisasi data, pendekatan berbasis evidence, serta strategi komunikasi perubahan perilaku. Ketika pegawai memperoleh pelatihan atau peluang pengembangan karir, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, peningkatan kompetensi teknis dan manajerial akan meningkatkan kualitas perencanaan, monitoring, serta pelayanan publik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan situasional yang diterapkan di lingkungan kerja. Dalam konteks Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga

⁵ Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah, gaya kepemimpinan situasional menjadi pendekatan yang paling relevan karena karakteristik dinas ini memerlukan penyesuaian kepemimpinan terhadap kondisi pegawai, dinamika program, serta kebutuhan masyarakat. Gaya kepemimpinan situasional, sebagaimana dikemukakan Hersey dan Blanchard, menekankan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya memimpin berdasarkan tingkat kesiapan, kemampuan, dan kemauan pegawai. Pendekatan yang fleksibel ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.⁶

Kepemimpinan situasional mendorong pemimpin untuk berinteraksi secara aktif dengan pegawai guna memahami kebutuhan mereka. Komunikasi yang terbuka menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meminimalkan konflik internal, serta mempercepat penyelesaian masalah. Dalam dinas yang sering bekerja lintas sektor seperti P2KB, komunikasi efektif merupakan modal penting agar koordinasi program berjalan lancar dan kinerja terjaga. Selain itu, gaya kepemimpinan situasional berpengaruh pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan pendekatan yang tepat, pemimpin dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional, bertanggung jawab, dan sigap dalam melayani masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program seperti layanan KB gratis, kampung keluarga berkualitas, serta kegiatan konseling keluarga. Pegawai yang mendapatkan bimbingan dan dukungan yang sesuai akan bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan dinas.

6 Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Riswanto dkk (artikel 2025), yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai 0,000, di mana t hitung (11,583) > t tabel (> 1.710).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

Disiplin kerja merupakan pondasi yang memastikan seluruh pegawai mampu menjalankan tugas sesuai standar operasional, tepat waktu, dan dengan hasil yang optimal. Dalam konteks Dinas P2KB Sulteng, kedisiplinan sangat berperan penting mengingat program-program yang diemban bersifat strategis dan memerlukan ketepatan data, ketepatan waktu, serta ketepatan layanan. Misalnya, kegiatan pendataan keluarga, pelayanan KB gratis, pembinaan kampung keluarga berkualitas, dan pendampingan keluarga berisiko stunting membutuhkan ketepatan jadwal dan koordinasi yang baik. Pegawai yang tidak disiplin dapat menyebabkan keterlambatan layanan, kesalahan data, dan menurunnya kredibilitas instansi di mata masyarakat.⁷

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

Pengaruh utama pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah meningkatnya kemampuan dan kompetensi kerja. Melalui

⁷ Wursanto, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso* (Doctoral Dissertation, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo).

pendidikan dan pelatihan, diklat teknis, bimbingan jabatan, serta workshop terkait program kependudukan dan KB, pegawai memperoleh keterampilan baru yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Misalnya, pelatihan pengelolaan data kependudukan, pelatihan sistem informasi keluarga, ataupun pelatihan konseling keluarga sangat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas lapangan maupun administrasi. Pegawai yang kompeten akan bekerja lebih efektif, lebih cepat, dan lebih akurat sehingga kualitas layanan pun meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Penelitian Wiwin, Hinely & Monoarfa, (Artikel 2025), yang menemukan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Kemudian dengan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,415 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 41,5%.

E. KESIMPULAN

- 1) Kepemimpinan situasional, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah sudah terlaksana dengan baik.
- 2) Kepemimpinan situasional, disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

- 3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.
- 4) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

F. SARAN

- 1) Kepada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan temuan bahwa kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka disarankan untuk (1) Mengoptimalkan Penerapan Kepemimpinan Situasional Melalui Pembinaan dan Penguatan Kapasitas Pimpinan. Dinas P2KB perlu memastikan bahwa para pimpinan baik kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, maupun koordinator lapangan memahami dan menerapkan prinsip kepemimpinan situasional dalam keseharian kerja. Secara operasional, dinas dapat. (2) menyelenggarakan pelatihan manajerial berkala tentang gaya kepemimpinan adaptif serta komunikasi efektif.
- 2) Memperkuat Sistem Disiplin Kerja Melalui Pengawasan, Penilaian Kinerja, dan Penerapan Reward dan Punishment. Langkah operasional yang dapat diambil antara lain: (1) mengoptimalkan sistem absensi digital (fingerprint / aplikasi presensi) yang terintegrasi dengan penilaian kinerja; (2) melakukan monitoring disiplin secara berkala, terutama bagi pegawai yang bertugas di lapangan agar tetap menjaga ketepatan waktu dan kualitas laporan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- George R. Terry, Asas-Asas Manajemen. Penerjemah: Winardi. Bandung: PT. Alumni. 1986
- M Rudin, MLF Bakarbessy -Evaluation of Mining Sector Tax Collection Performance from the Perspective of Regional Fiscal Management, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 2025
- Martono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan data sekunder*, Jakarta: Rajawali Pers
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, M. P., Ir Hj Umi Rusilowati, M. M., Denok Sunarsi, S. P., & MM, C. (2020). *Knowledge Management*. Cipta Media Nusantara.
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta.
- Wursanto, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja. Pegawai Di Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso* (Doctoral Dissertation, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo).

https://disp2kb.sultengprov.go.id/sejarahdinas/?utm_source=chatgpt.com "Sejarah Dinas – Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (P2KB) Provinsi Sulawesi Tengah.