
PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS HILIZALOOTANO KECAMATAN MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN

Riminiat Waoma

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(niatwaoma@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah data primer sumber data adalah sekunder, dengan Populasi dan sampel adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data adalah teknik wawancara, teknik angket dan teknik dokumentasi. Metode analisis data adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 6.449 > t_{tabel} 1,672$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di Kantor Camat, sebaiknya dalam pembagian kerja terhadap pegawai sangat diperlukan untuk disesuaikan pada profesi dan golongan. (2) Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka sebagai pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan; kinerja; pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership on employee performance at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency. The type of research used is a causal quantitative type, the population and sample in this study were all employees at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency, totaling 60 people. Data collection techniques are interview techniques, questionnaire techniques and documentation techniques. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the research results of testing the hypothesis with a t_{count} of $6.449 > t_{table} 1.672$, so that researchers can conclude that there is an influence of leadership on employee performance at the UPTD Hilizalootano Health Center, Mazino District, South Nias Regency. The suggestions for this research are (1) In order to carry out a good job in the sub-district office, preferably in the division of labor for employees it is necessary to adjust it to the profession and class. (2) In improving employee performance, as the leader of the organization, it is necessary to create a work environment to maintain harmonious communication between colleagues.

Keywords: leadership; employee; performance

A. Pendahuluan

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan harus dapat menciptakan dan menjaga hubungan baik dengan pihak luar atau eksternal dalam hal kerja sama atau pun urusan lainnya. Seorang manajer seharusnya mempunyai sikap serta perilaku yang diteladani oleh bawahannya, sehingga ia secara mudah dapat memberikan pengaruh positif kepada bawahannya untuk melaksanakan perintahnya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Namun seorang pemimpin tidak selamanya harus sebagai manajer untuk dapat memberi pengaruh kepada orang lain.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya

manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi untuk tercapai.

Sumber daya manusia sebagai penggerak dala bidang organisasi. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja

pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam setiap organisasi pasti ada pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpinpun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang dijalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab.

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan harus memiliki kemampuan dan kepribadian yang mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain agar tujuan dapat tercapai oleh bersama. Pemimpin juga harus mampu mendorong anggota organisasi untuk bisa bekerjasama sesuai tugasnya masing-masing agar tujuan tercapai dengan efektif, dan pada intinya kepemimpinan adalah kepiawaian seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja secara bersama di bawah komandonya dengan tujuan tertentu.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari prestasi kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu

dalam melaksanakan tugasnya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dan kompetensi. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di UPTD Hilizalootano Kecamatan Mazino ditemukan bahwa terdapat beberapa kebijakan pimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi bawahannya yang tidak sesuai terlihat masih merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga berakibat kinerja pegawai kurang maksimal. Menurut salah satu pimpinan UPTD Puskesmas Hilizalootano menyampaikan bahwa kinerja pegawai yang sudah terlaksana dengan baik sekitar 45%, sedangkan sisanya masih belum dilaksanakan secara

maksimal. Presentase kinerja ini dapat diukur melalui kualitas kerja pegawai masih belum mencapai target yang ditentukan seperti beberapa pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai dari pada menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian kehadiran pegawai masih kurang memadai seperti pegawai tidak masuk kantor pada saat jam kerja.

Konsep Kepemimpinan

Seorang pemimpin itu harus mempunyai bakat kepemimpinan yang kuat, berarti harus menguasai seni atau teknik melakukan tindakan-tindakan seperti teknik memberikan perintah, memperoleh saran, memperkuat identitas kelompok yang dipimpin, memudahkan pendatang baru untuk menyesuaikan diri, menanamkan rasa disiplin di kalangan bawahan serta menghilangkan desas-desus, dan lain sebagainya. Menurut Lubis & Jaya (2019:28) "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mau bekerjasama dengan sukarela dalam situasi tertentu, sehingga anggota termotivasi mengerjakan pekerjaannya dan merasa tidak dipaksa, semua ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam organisasi. Menurut Duha (2014:215) "kinerja pegawai dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu".

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kerangka Teoritis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai satuan organisasi. Menurut Tatulus et al. (2018) kepemimpinan harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. Strategi ini kepemimpinan secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada pegawai agar lembaga pekerjaan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan peran dan tanggung jawab kepemimpinan sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Indikator kepemimpinan yaitu Widodo (2012:9):

- a. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- b. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
- c. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
- d. Berani menghadapi tantangan.
- e. Proaktif menyambut peluang.
- f. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
- g. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM
- h. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Tempat penelitian ini adalah di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino

Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu penelitian ini dilakukan sejak tanggal 01 bulan Desember s/d selesai penelitian angket 2022. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji Instrumen penelitian adalah uji validitas dan rentabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan sebanyak 60 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Puskesmas perawatan yang akan dibangun itu yakni Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan dilengkapi berbagai fasilitas dan lahan yang sudah disediakan oleh pemerintahan. Pembangunan gedung Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan merupakan aset pemerintahan Kabupaten Nias Selatan. UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan merupakan pelayanan pasien dan pelayanan kesehatan. UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan di pimpin oleh Bapak Orasafati Mendrofa, S.KM.

Pada penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Data penelitian ini diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel kepemimpinan

sebanyak 10 item pernyataan, kinerja pegawai sebanyak 10 item, dengan responden sebanyak 60 orang. Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

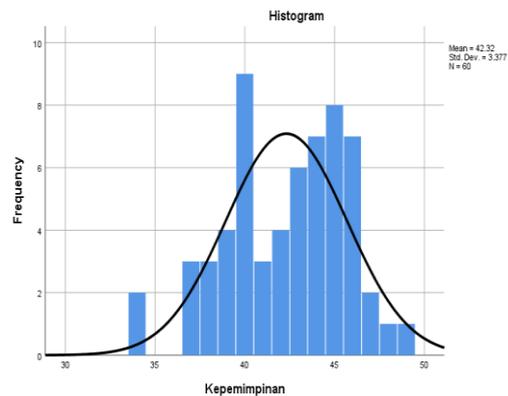
Tabel 1. Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X)

Statistics		Kepeimpinan
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		40.43
Std. Error of Mean		.817
Median		40.50
Mode		39 ^a
Std. Deviation		4.477
Skewness		-.312
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.604
Std. Error of Kurtosis		.833
Minimum		32
Maximum		48
Sum		1213
Percentiles	25	40.00
	50	43.00
	75	45.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram pengetahuan berwira usaha dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 2. Histogram Kepemimpinan (X)



Su

mber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

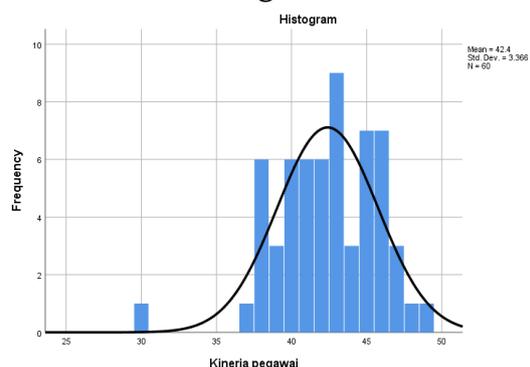
Tabel 2. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics		Kinerja pegawai
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40.87
Std. Error of Mean		.648
Median		42.00
Mode		42
Std. Deviation		3.550
Skewness		-.081
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		1.031
Std. Error of Kurtosis		.833
Minimum		32
Maximum		50
Sum		1226
Percentiles	25	41.00
	50	45.00
	75	47.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram keberhasilan usaha dapat di lihat pada gambar 2.

Gambar 3. Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2022)

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji instrumen penelitian kepada pegawai UPTD Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 60 orang. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel

No Item	Penelitian			
	Keterangan		R tabel	Ket
R_Hitung	R_Hitung	R		
	kepemimpinan	Kinerja Pegawai	60 N	
1	0,740	0,765	0,254	Valid
2	0,643	0,693	0,254	Valid
3	0,570	0,716	0,254	Valid
4	0,500	0,861	0,254	Valid
5	0,640	0,443	0,254	Valid
6	0,429	0,731	0,254	Valid
7	0,876	0,356	0,254	Valid
8	0,657	0,589	0,254	Valid
9	0,338	0,716	0,254	Valid
10	0,376	0,357	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil data uji instrument penelitian pada pegawai UPTD Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 60 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk 20 pernyataan variabel baik kepemimpinan dan kinerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel tabel 4.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel

Penelitian			
Kepemimpinan		Kinerja pegawai	
X		Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,601	10	,636	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada uji coba penelitian pegawai UPTD Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan sebanyak 60 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Crobach's Alpha kepemimpinan sebesar $0,601 > 0,5$ nilai Crobach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,636 > 0,5$. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

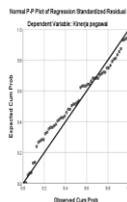
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standard	Standardized
		Predicted Value	Residual
N		60	60
Normal	Mean	.000000	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.00000	.99148921
Most	Absolute	.124	.131
Extreme	Positive	.104	.069
Differences	Negative	-.124	-.131
Kolmogorov-Smirnov		.124	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c	.065 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.131 dan *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0.065 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



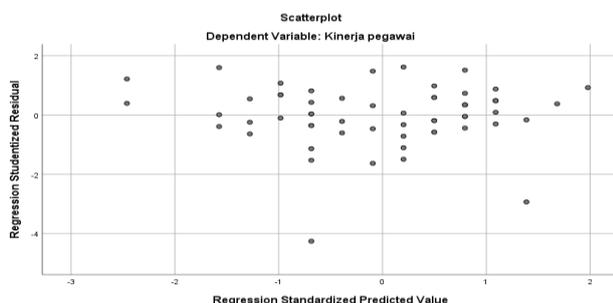
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas

dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji *t*, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji *t*)

Pengujian *t* ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji *t* dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji *t* (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.573	.001
	Suasana toko	6.449	.000

a. Dependent Variable: Minat beli konsumen

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji *t* pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 6.449 > t_{tabel} 1,672$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.408	2.591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber Hasil Pengujian R^2 Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai $R_{Square} (R^2)$ sebesar 0.418 artinya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 41,8%,

sedangkan 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 15,148 + 0,644X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 15,148 menunjukkan nilai kepemimpinan positif ketika nilai kinerja pegawai kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X)= 0,644 menunjukkan nilai kepemimpinan ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,644.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa hasil model regresi $Y = 15,148 + 0,644X$, hal ini di dukung oleh beberapa nilai pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 6.449 > t_{tabel} 1,672$.

2. Hasil uji determinasi bahwa nilai $R_{square} (R^2)$ sebesar 0.418 artinya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 41,8%, sedangkan 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan, sebaiknya dalam pembagian kerja terhadap pegawai sangat diperlukan untuk disesuaikan pada profesi dan golongan.
2. meningkatkan kinerja pegawai maka sebagai pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.
3. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka bagi pegawai yang lalai melakukan pekerjaan sebaiknya diberikan pemahaman lebih dalam untuk mengembangkan pengetahuannya melalui pelatihan.
4. Sebaiknya setiap pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan diberi penekanan lagi terkait hal-hal penting yang perlu dilakukan untuk menghindari pekerjaan yang tumpang tindih.

E. Daftar Pustaka

- Adamy Mardawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Jakarta: Universitas Malikussaleh.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanaf Publishing.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölo Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzi, Ahhmad & Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gede, Comang & Piarti, (2018) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh

- motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 2018.
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Hardjati (2006) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manuis, Vol, 1. No.8*
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: *Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori>

- i-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatosola Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Lindayani, Cincin. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 6 (2), Juli 2021
- Lubis Joharis & Jaya Indra. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman

- Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Setiawan & Kusriani Dwi Endah. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinaga, Onita, Hasibuan. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suryani & Kosasih. (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran*, Vol,52. No71.
- Tatulus, Jantje Mandey & Joyce Rares. (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol, 2. No.1.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>

- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Widodo, Aris Slamet. 2012. *Buku Ajar Kewirausahaan Entrepreneur Agribusiness Start Your Own Business*. Yogyakarta, Jaring Inspiratif
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.43>
- 3