

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS HILISIMAETANO KECAMATAN
MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN**

Alfandi Zagoto

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
alfandizagoto@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 12,828 + 0,265X_1 + 0,366X_2$ dan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan $(3,284) > t_{tabel} (1,697)$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja $(3,553) > t_{tabel} (1,697)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai $F_{hitung} (13,184) > F_{tabel} (3,295)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Prestasi Kerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee performance, to determine the effect of work motivation on employee performance and the influence of leadership and work motivation on employee performance at the UPTD Hilisimaetano Health Center, Maniamolo District, South Nias Regency. The type of research used in this research is quantitative research. The sample in this study amounted to 42 employees. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires to employees. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of leadership and work motivation on employee performance. In this study, we obtained multiple linear regression equations, namely: $Y = 12.828 + 0.265X_1 + 0.366X_2$ and obtained the t count value for the leadership variable $(3.284) > t \text{ table } (1.697)$ with a significant level of $0.003 < 0.05$ while the t count value for the work motivation variable $(3.553) > t \text{ table } (1.697)$ with a significant level of $0.001 < 0.05$. Then the value of F count $(13.184) > F \text{ table } (3.295)$ is obtained with a significant level of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that leadership and work motivation have a significant effect on employee performance at the UPTD Hilisimaetano Health Center, Maniamolo District, South Nias Regency.

Keywords: *Leadership; Work motivation; Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak dan tercapainya suatu tujuan organisasi, karean SDM yang mengelola dan menjalankan kegiatan suatu organsasi. Setiap organisasi selalu ada tantangan dalam menghadapi suatu sesuatu hal yang akan dilakukan dalam mencapai suatu kesuksesan tersebut Namun dalam menghadapi tantangan tersebut membutuhkan namanya sdm yang mampu memiliki kemampuan yang kompetitif dan kreatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian organisasi yang memiliki SDM yang bisa menjalankan suatu kegiatan maka tujuan suatu orgnisasi tentunya tercapai dengan baik.

Dalam suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dalam menghasilkan pekerjaannya dan efektif dan bekerja sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Kepemimpinan harus mampu membangun sebuah hubungan atau relasi yang baik terhadap anggotanya yang saling menghargai dan membantu sama satu sama lain. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan harus memiliki menjadi handal dan panutan di dalam suatu organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan titik seorang pemimpin harus berpikir secara karismatik. Salah satu cara kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi yaitu Membangun hubungan relasi atau komunikasi yang baik terhadap bawahannya Setiap organisasi juga memiliki suatu rencana atau yang harus dicapai, untuk itu organisasi harus bias mencapai suatu visi misi dan tujuan tersebut dengan memperoleh SDM yang bias menjalankan suatu kegiatan tersebut

dalam suatu organisasi. Sehingga dengan adanya sdm yang bias bekerja dengan baik maka tujuan suatu orgnisasi tentunya tercapai dengan baik.

Kepemimpinan yang efektif dalam hal ini yaitu pemimpin yang mampu mengarahkan dan membina para anggotanya serta para anggotanya untuk mau bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kerja yang lebih optimal dan efektif dalam hal yang lebih baik untuk menunjang kesuksesan suatu organisasi. Kesuksesan suatu organisasi tergantung Bagaimana seorang pemimpin mengelola tenaga kerja dan mampu mempengaruhi para pegawainya dengan baik.

Pemimpin merupakan suatu kepemimpinan yang mampu membangun sebuah hubungan atau relasi yang baik terhadap anggotanya yang saling menghargai dan membantu sama satu sama lain. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan harus memiliki menjadi handal dan panutan di dalam suatu organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan titik seorang pemimpin harus berpikir secara karismatik. Salah satu cara kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi yaitu Membangun hubungan relasi atau komunikasi yang baik terhadap bawahannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga suatu organisasi itu bisa mencapai tujuan dengan baik titik pentingnya motivasi dalam suatu organisasi karena dengan adanya dukungan ataupun dorongan dari atasan tentunya kan pegawai akan memiliki semangat atau gairah dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam suatu organisasi

membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dalam menghasilkan pekerjaannya dan efektif dan bekerja sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Kepemimpinan harus mampu membangun sebuah hubungan atau relasi yang baik terhadap anggotanya yang saling menghargai dan membantu sama satu sama lain. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan harus memiliki menjadi handal dan panutan di dalam suatu organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan titik seorang pemimpin harus berpikir secara karismatik. Salah satu cara kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi yaitu Membangun hubungan relasi atau komunikasi yang baik terhadap bawahannya Setiap organisasi juga memiliki suatu rencana atau yang harus dicapai, Tanpa adanya dorongan yang diberikan suatu organisasi tersebut tidak akan melakukan pekerjaannya dengan baik karena seseorang yang mau bekerja di dalam organisasi membutuhkan suatu dorongan dari atasan atau dukungan yang diberikan atasan kepada para bawahannya dalam melakukan pekerjaannya maka hal ini berdampak pada hasil kerja yang meningkat.

Prestasi kerja adalah seseorang di dalam suatu organisasi sesuai dengan bekerja sesuai tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi Kerja akan meningkat bila ada dukungan dari suatu organisasi Salah satunya yaitu menciptakan suatu lingkungan kerja motivasi dan kepemimpinan yang baik dari atasan titik dengan adanya kepemimpinan dan dorongan yang telah diberikan atasan tentunya.

Prestasi kerja seseorang sangat diharapkan oleh suatu organisasi pada umumnya karena Prestasi Kerja ini dapat menunjang suatu keberhasilan atau

kesuksesan suatu organisasi dengan baik karena organisasi yang memiliki hasil kerja yang lebih efektif tentunya hasil kerja pegawai diperoleh dengan baik. Prestasi Kerja akan meningkat bila ada dukungan dari suatu organisasi Salah satunya yaitu menciptakan suatu lingkungan kerja motivasi dan kepemimpinan yang baik dari atasan titik dengan adanya kepemimpinan dan dorongan yang telah diberikan atasan. Pada umumnya setiap Organisasi mempunyai suatu tujuan atau harapan yang akan diinginkan atau direncanakan sebelumnya dengan demikian untuk mencapai suatu keinginan atau Rencana tersebut membutuhkan tenaga kerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Hilisimaetano bahwa tingkat Prestasi Kerja pegawai rendah. Hal ini disebabkan karena pemimpin kurang kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan, kurangnya motivasi pada diri pemimpin dalam pemimpin suatu organisasi tersebut. Kurangnya bismillah ataupun pemimpin dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya atau tidak menjadi teladan bagi para pegawai. Kurangnya fasilitas kerja yang disediakan oleh suatu organisasi sehingga para pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Kurangnya dorongan yang diberikan atasan kepada bawahannya sehingga pegawai kurang memiliki semangat kerja dalam membersihkan pekerjaannya. Hal ini dapat berdampak pada pekerjaan para pegawai yang tidak selesai dengan baik kurangnya kualitas pekerjaan dan kuantitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik titik pegawai tidak menyelesaikan suatu pekerjaannya

dengan tepat waktu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Kepemimpinan (X1)

Menurut Wijono dalam Purwanggono (2020:5) “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin”. Selanjutnya, menurut Kawiana (2020:265) “kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Kemudian menurut Farida dan Hartono (2016:48) “kepemimpinan adalah 4 keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”.

Konsep Motivasi Kerja (X2)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang bisa mengarahkan seseorang supaya pegawai tersebut mau bekerja dengan baik (Masri, 2013:130). Kepemimpinan merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja dengan baik, (Priyono, 2010:119). Selanjutnya, menurut Farida dan Hartono (2016:48) kepemimpinan adalah sesuatu hal yang bisa mengarahkan dan berbeda dengan anggota kerja yang lainnya.

Konsep Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Menurut Agustini (2019:30) “motivasi kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan

pekerjaannya dan untuk mau mengarahkan kemampuan yang dimiliki seorang dalam bekerja dengan baik”. Selanjutnya, menurut Silaen dkk (2021:93) “motivasi kerja sebagai sesuatu kekuatan yang dimiliki seseorang untuk mau melaksanakan suatu kegiatan di dalam suatu organisasi tersebut”. Kemudian, menurut Duha (2016:191) menyatakan bahwa “motivasi kerja sebagai hal yang diberikan seorang atasan atau suatu organisasi kepada pegawai supaya pegawai mau melakukan pekerjaannya dengan memiliki semangat kerja yang tinggi”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Afandi (2018:115-116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- a. Kematangan emosional yaitu seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya tanpa mengambil keputusan yang cepat dan terburu-buru dalam mengambil sebuah tindakan.
- b. Komunikatif yaitu Pemimpin harus melakukan komunikasi yang baik bagi para pembawaannya supaya dalam menyampaikan informasi dapat dimengerti oleh para pegawai lainnya.
- c. Memberi keputusan yaitu seorang atasan harus berani mengambil suatu tindakan dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun memutuskan segala sesuatu.
- d. Mengawasi yaitu seorang atasan mampu mengawasi para pembawaannya apakah dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- e. Evaluasi yaitu seorang atasan harus mengevaluasi hasil kerja para anggotanya Apakah dalam menghasilkan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.
- f. Motivasi yaitu seorang atasan harus memberikan semangat kepada para

pegawai sehingga pegawai menghasilkan kinerja yang lebih efektif.

- g. Tanggung jawab yaitu seorang atasan harus mampu dipercaya oleh anggotanya dan mengambil sebuah tindakan yang tepat.
- h. Kewibawaan yaitu seorang atasan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang bisa disegani hormati dan ditaati oleh para bawahannya.

Selanjutnya, menurut Purwanggono (2020:11) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- a. Kepribadian pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, yaitu pemimpin harus mampu memiliki pengalaman yang sangat baik dan memiliki jiwa kepemimpinan yang memiliki kharisma dalam memimpin suatu organisasi.
- b. Harapan dan perilaku, yaitu pemimpin harus memiliki perilaku yang baik terhadap anggotanya.
- c. Karakteristik dan harapan, di mana seorang pemimpin harus memiliki karakter yang bersifat baik dalam mengambil sebuah tindakan dan memimpin suatu organisasi tersebut.
- d. Kebutuhan tugas setiap pegawai bekerja tentunya sangat dipengaruhi atau sangat tergantung bagaimana seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik.
- e. Iklim, di mana seorang pemimpin harus menerapkan kebiasaan-kebiasaan dan perilaku pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Menurut Agustini (2019:45) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Usia atau kematangan pribadi, yaitu pulau yang memiliki usia yang lebih tua maka kurang motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sebaliknya jika usia seseorang lebih mudah

tentunya memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

- b. Tingkat pendidikan, seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentunya akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik.
 - c. Kebutuhan, seseorang memiliki kebutuhan yang dalam mencukupi suatu kebutuhannya tersebut maka ia akan bekerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.
 - d. Kelurahan dan kebesaran, seseorang memiliki kelelahan dalam suatu pekerjaannya sangat mengharapakan motivasi kerja dalam Pancasila suatu pekerjaannya.
 - e. Kompenisasi yang memadai, pegawai yang menerima imbalan sesuai dengan hasil prestasi kerjanya akan mendorong seseorang untuk lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - f. Supervisi yang baik, pemimpin harus melakukan pengawasan yang baik dan efektif terhadap para pegawai.
 - g. Adanya penghargaan atas prestasi, harus memberikan penghargaan bagi para pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi.
 - h. Budaya organisasi, di dalam suatu organisasi harus menetapkan budaya atau kebiasaan seseorang yang bersifat positif yang bisa menunjang keberhasilan suatu organisasi tersebut.
- Selanjutnya, menurut Silaen dkk (2020:71) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan masa depan, yaitu seorang pemimpin yang mengharapakan masa depan yang memiliki masa depan yang cerah dia akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.
- b. Kebutuhan harga diri, seorang pemimpin harus melakukan pekerjaannya dengan motivasi yang

tinggi dalam diri seorang dalam sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal.

- c. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, seorang pegawai sangat mengharapkan pengakuan atau pujian dari seorang atasan tentang prestasi kerja yang telah dihasilkannya sehingga kedepannya seorang pegawai akan bekerja lebih semangat lagi.
- d. Kebutuhan, seseorang memiliki kebutuhan yang dalam mencukupi suatu kebutuhannya tersebut maka ia akan bekerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.
- e. Kelurahan dan kebesaran, seseorang memiliki kelelahan dalam suatu pekerjaannya sangat mengharapkan motivasi kerja dalam Pancasila suatu pekerjaannya.
- f. Kompetisi yang memadai, pegawai yang menerima imbalan sesuai dengan hasil prestasi kerjanya akan mendorong seseorang untuk lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- g. Supervisi yang baik, pemimpin harus melakukan pengawasan yang baik dan efektif terhadap para pegawai.

Indikator Kepemimpinan (X1)

Menurut Affandi (2018:117) indikator kepemimpinan yaitu:

- a. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif. Pemimpin adalah seorang yang bisa mengendalikan para bawahannya dengan baik dan mampu memecahkan suatu masalah yang ada dengan cepat bertindak menyelesaikan masalah sehingga dikatakan seorang pemimpin yang bisa menyelesaikan segala sesuatunya.
- b. Mempunyai keterampilan berkomunikasi. Pemimpin yang efektif dan efisien harus menjalin hubungan yang baik terhadap para bawahannya dengan menjalin komunikasi yang baik

kepada para pegawai sehingga dalam menyampaikan informasi pemimpin pegawai dapat mudah dimengerti.

- c. Memiliki motivasi yang kuat dalam memimpin, pemimpin harus memberikan dorongan kepada para bawahannya terlebih dahulu harus memberikan dorongan yang kuat pada dirinya sendiri sehingga mampu memimpin atau mengarahkan para anggotanya untuk mendorong supaya dapat bekerja dengan lebih baik.
- d. Disiplin, pemimpin harus bekerja baik datangnya ke kantor dan pulangannya jam kerja sesuai dengan waktu yang telah disesuaikan dan menjadi teladan bagi para anggotanya sehingga anggotanya dapat mengikutinya dengan baik.

Indikator Motivasi Kerja (X2)

Menurut Affandi (2018:29-30) indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kondisi kerja. kerja yang sesuai dengan kemampuan seseorang maka pegawai tersebut akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Fasilitas kerja. Fasilitas kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karena dengan adanya fasilitas kerja maka dapat mendukung atau selesainya suatu pekerjaan para pegawai dengan baik sehingga memiliki tingkat motivasi yang tinggi.
- c. Pengakuan dari atasan. Pegawai harus menerapkan motivasi yang diberikan oleh para atasan dimana para atasan juga harus memberikan dukungan yang baik para pegawainya dalam mencapai suatu tujuan hasil yang lebih baik.

Indikator Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Menurut Agustini (2019:126) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Target. Target merupakan suatu pencapaian pegawai yang dicapai Hasil tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya di mana menghasilkan kerja sesuai dengan tingkat harga yang telah ditetapkan suatu organisasi.
- b. Kualitas. Seorang pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.
- c. Waktu penyesuaian, seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu apabila pegawai tersebut mau bekerja dengan baik seperti yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Selanjutnya, menurut Dewi dan Harjoyo (2017:80) indikator prestasi kerja pegawai yaitu:

- a. Hasil kerja. Seorang pegawai dapat menghasilkan hasil pekerjaannya apabila dia bekerja lebih dengan efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu organisasi tersebut.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan telah diberikan kepadanya maka dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih efektif dan efisien.
- c. Inisiatif. Seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dapat tercapai dengan baik sehingga suatu tujuan organisasi dapat dimengerti dengan baik.
- d. Sikap, seorang pemimpin yang memiliki sikap yang baik dan berperilaku positif maka dalam melaksanakan pekerjaannya dapat sesuai dengan apa yang telah ditetapkan suatu organisasi

- e. Ketepatan waktu, pegawai dapat bekerja sesuai dengan tepat waktu yang telah ditetapkan organisasi sehingga suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh suatu organisasi tersebut.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yaitu, data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:115) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano berjumlah 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, teknik angket (kuesioner). Dalam kuesioner dibagi dalam tiga variabel yaitu, kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja. Hasil pengumpuln data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai skor total dari alternatif jawaban dengan

menggunakan *Skala Likert*. Dalam mengukur setiap pendapat tersebut dapat diukur sebagai berikut, (Sugiyono, 2012:133):

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Uji Instrumen

1. Uji validitas. Untuk memastikan instrumen penelitian ini digunakan korelasi *Product Moment*, dapat memastikan validitas instrumen penelitian digunakan rumus statistika koefisien korelasi, dengan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2012:276):

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien determinasi
n = Jumlah responden
X = Skor setiap item
($\sum X$)² = Kuadrat jumlah skor item
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

2. Uji Reliabilitas. Menurut Sugiyono (2012:183) “pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal”. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Rumus yang digunakan yaitu, (Sugiyono, 2012:186):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

- r = reliabel instrument
k = jumlah item dalam instrument
m = mean skor total
ks² = varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal.
2. Uji Multikolinieritas. Menurut Janie (2012:19) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel indenpenden”. Cara mendeteksi dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan nilai TOL (*Tolerance*)
3. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji t. Menurut Sugiyono (2018:173) “nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
 b_j = koefisien regresi
 sb_j = kesalahan baku koefisien regresi

3. Uji Simultan (Uji F). Menurut Suliyanto (2018:171) “nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model yang terbentuk dalam kriteria *good of fit* atau tidak. Untuk menghitung besarnya F_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = nilai F_{hitung}
 R^2 = koefisien determinasi
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah pengamatan (ukuran sampel)

3. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Untuk menghitung uji R^2 digunakan alat bantu *SPSS 21.0 for windows*. Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut, (Suliyanto 2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2} \quad 7$$

Keterangan:

R^2 = koefisien dterminasi
 $\sum(Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y prediksi
 $\sum(Y - \bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 21.0 for windows*. Maka persamaan yang digunakan yaitu, (Janie, 2012:13):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai
 a = konstanta
 b_1b_2 = koefisien regresi variabel indenpenden
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi Kerja

e = error

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$b_0 = Y - \beta_1X_1 - \beta_2X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum yx_1)(\sum x_2^2) - (\sum yx_2)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum yx_2)(\sum x_1^2) - (\sum yx_1)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

Y = nilai rata-rata Y

X_1 = nilai rata-rata X_1

X_2 = nilai rata-rata X_2

b_0 = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi yang diprediksikan

y = selisih nilai Y dengan nilai $\bar{Y}$

x_1 = selisih nilai X_1 dengan nilai $\bar{X}^2$

x_2 = selisih nilai X_2 dengan $\bar{X}^2$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

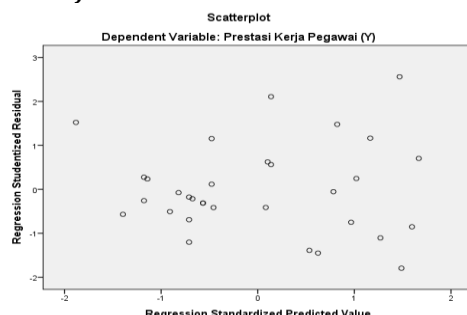
Uji Instrumen

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0,647 dan *Asymp. Sig. (2-tailde)* sebesar 0,797 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.
2. Uji Multikolinieritas. Pada perhitungan diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar $1,013 < 10$ dan nilai TOL (*Tolerance*) $0,987 > 0,10$ untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.
2. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Maka persamaan tersebut telah

memenuhi asumsi klasik dasar bahwa residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti 2023,
dengan SPSS 21.0 For Windows

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,284 dan tingkat signifikan 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan *degrre of freedom* (df) $n-k-1$ ($32-1-1$) = 30 maka t_{hitung} (3,284) > t_{tabel} (1,697) sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,553 dan tingkat signifikan 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan *degrre of freedom* (df) $n-k-1$ ($32-1-1$) = 30 maka t_{hitung} (3,553) > t_{tabel} (1,697) sehingga peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano
2. Uji Simultan (Uji F). Pada hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (13,184) > nilai F_{tabel} (3,295) dan taraf signifikan F_{hitung} sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} maka secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan

motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano.

3. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data diperoleh *R Square* sebesar 0,476 atau 47,6% sehingga dapat ditunjukkan bahwa 47,6% keragaman variabel terikat (prestasi kerja pegawai) dan dapat dijelaskan variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan persamaan regresi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano, dapat dijelaskan dengan persamaan regresi pada table dibawah:

Model	Unstandardi zed Coefficients		Standardiz ed Coefficient s
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.828	4.861	
Kepemimpi nan	.265	.081	.444
Motivasi 1 Kerja	.366	.103	.481

Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan
SPSS 21.0 For Windows

$$Y = 12,828 + 0,265X_1 + 0,366X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear, diperoleh koefisien regresi untuk (b_1) sebesar 0,265 atau 26,5% artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel

kepemimpinan (X_2) maka variabel prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,265 satuan. Untuk (b_2) sebesar 0,366 atau 36,6% artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka variabel prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 satuan.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Dalam penelitian ini peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran penelitian di UPTD Puskesmas Hilisimaetano:

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan yang lebih efektif dan efisien untuk mempengaruhi para pegawai dalam bekerja yaitu, pemimpin harus menjadi contoh yang baik kepada pegawai serta memberikan semangat sehingga pegawai akan bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu, pemimpin harus mampu memotivasi pegawai. Dengan adanya dorongan dari pemimpin maka pegawai akan bekerja sehingga prestasi kerja pegawai meningkat sehingga tujuan suatu organisasi tepat tercapai dengan baik.
3. Para pegawai hendaknya menumbuhkan motivasi kerja agar mampu mendorong

dirinya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

4. Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar pemimpin memperhatikan kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang diberikan kepada supaya pegawai bekerja dengan baik sehingga meningkatkan prestasi kerja pegawai

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini, Fauzia. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- 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>
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Unpam Press.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Budi Utomo: Umpo Press.
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan

- Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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>
- 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>
- 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. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lumbu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu,

- Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa 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>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Kawiana, Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Depansar: Unhi Press.
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Purwanggono, Cuk Jaka. *Kepemimpinan*. 2020. Semarang: Universitas Wahid Hasyim.

- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Setyadi, Djoko. 2021. *Manajemen sumber daya manusia dan penelitian ilmiah*. Samarinda: Unitomo.
- Silaen, Novia Ruth. Syamsuriansyah dan Chairunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknis Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- 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.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
[https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-](https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/)