

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SURADADI**

**Fajar Nur Wibowo,<sup>1</sup> Nuni Wulansari<sup>2</sup>, Tri Yuwono,<sup>3</sup> Chanigia Pramudya  
Wardani<sup>4</sup>**

Universitas Al-Irsyad Cilacap

fajarnurwibowo@universitalirsyad.ac.id, Wulansarinuni@gmail.com

yuwonotri88@gmail.com, giawardani@gmail.com

### **ABSTRAK**

Dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis suatu pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini objek penelitian adalah puskesmas suradadi, sedangkan objek penelitian adalah karyawan puskesmas suradadi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel dengan proporsive sampling dengan jumlah sampel 100 orang responden. Data yang didapatkan berupa kuesioner yang di distribusikan secara langsung kepada karyawan puskesmas suradadi. Teknik analisis dalam olah data menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

### **ABSTRACT**

*In this study, the aim was to analyze the influence of leadership and motivation on employee performance, in this case the research object was Suradadi Health Center, while the research object was Suradadi Health Center employees. In this study, researchers used a sample with a proporsive sampling with a total sample of 100 respondents. The data obtained was in the form of a questionnaire which was distributed directly to the employees of the Suradadi Health Center. The analysis technique in data processing uses SPSS version 22. Based on the results carried out by researchers, it shows that leadership and motivation affect employee performance.*

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang paling penting dalam suatu organisasi untuk menapai suatu tujuan secara maksimal. Dengan adanya SDM yang unggul akan membuat perusahaan atau organisasi lebih mudah untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang harus di kerjakan. Dalam suatu organisasi hal yang perlu di perhatikan adalah sumber daya manusia karena dengan adanya SDM yang unggul akan menguntungkan pihak organisasi agar semakin maju. Dengan kinerja yang bagus akan menguntungkan pihak organisasi, karena kinerja merupakan suatu pekerjaan yang memiliki ketrampilan atau suatu tindakan yang sangat berkontribusi bagi organisasi serta itu merupakan suatu kendali pada setiap individu. Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017) kinerja merupakan suatu kualitas dan kuatitas yang di capai seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab yang di berikan

kepadanya.

Adapun yang yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi suatu keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat di artikan sebagai suatu proses yang berpengaruh terhadap social dimana para pemimpin mengusakan suatu partisipasi sukarela dari bawahan dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut (Robbins and Judge 2017) pemimpin merupakan seorang yang dapat mempengaruhi bawahannya atau orang lain serta memiliki suatu otoritas manajerial. Eksistensi Puskesmas sebagai layanan jasa kesehatan masa datang yang bergantung pada suatu respon masyarakat. Suatu pemberian layanan yang baik merupakan suatu kunci dalam sebuah keberhasilan organisasi tersebut. Peran pegawai sangatlah penting karena pegawai merupakan suatu etalase yang berhubungan secara langsung dengan pasien. Untuk itu seorang pegawai merupakan asset yang sangat penting dalam institusi kesehatan.

Seorang pemimpin yang baik pasti mempunyai unsur terkait motivasi untuk mengetahui motivasi seseorang dalam bekerja, karena motivasi itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas kerja dalam upaya tujuan organisasi. Tercapainya suatu tujuan organisasi secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang di tentukan oleh suatu stimulus, stimulus merupakan motivasi penggerak seseorang yang menimbulkan pengaruh terhadap suatu perilaku orang tersebut

### **Metode Penelitian**

Metodologi penelitian menurut (Sugiyono 2017) merupakan metode suatu ilmiah yang berguna dapat memperoleh suatu informasi dalam bertujuan dan kegunaan tertentu. Dalam metode ini biasa digunakan oleh penelitian yaitu metode kuantitatif. Informasi diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada staf Puskesmas Suradad. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 100 responden dari Puskesmas Suradad dan metode purposive sampling digunakan untuk memilih responden. 100 kuesioner diterima, uji hipotesis dengan SPSS 22.0. dalam penelitian ini variable yang di gunakan adalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk mengukur variable digunakan dengan skala likert dengan tanggapan pada skala 1-5 dari mulai yang terendah “sangat tidak setuju” sampai dengan yang tertinggi “sangat setuju”

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik adalah suatu syarat yang harus di penuhi dalam persamaan yang dapat dikatakan sebagai suatu persamaan yang baik. Dalam pengujian ini merupakan suatu persyaratan yang dilakukan dalam penggunaan analisis parametric, maka dalam pengujian dilakukan analisis terhadap asumsi-asumsinya (Abdullah 2015)

Berikut merupakan hasil uji analisis asumsi klasik sebagai berikut:

a. Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.205	.843		-2.617	.013		
	X1	.720	.109	.385	6.609	.000	.222	4.503
	X2	.472	.045	.608	10.420	.000	.222	4.503

a. Dependent Variable: Y

Dengan nilai VIF kurang dari 10 maka hasilnya dapat disimpulkan bahwa:

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
(Constant)			
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.222	4.503	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kinerja (X2)	0.222	4.503	Tidak Terjadi Multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.423	.574		-.738	.462
	X2	.021	.031	.142	.694	.490
	X1	.064	.074	.176	.859	.393

a. Dependent Variable: abs\_RES

Di lihat dari table di atas menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterogisitasi karena jika nilai alpha = 5% itu tidak ada masalah dan akan tetapi nilai kurang dari 5% maka terjadi heteroskedatasi dalam suatu model regresi.

Berdasarkan table di atas dapat di artikan bahwa:

Variabel	sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.393	Tidak ada masalah heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X2)	0.490	Tidak ada masalah heteroskedastisitas

c. Normalitas

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Statistic	df	Sig.
X1	.085	100	.074
X2	.075	100	.188
Y	.076	100	.170

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa variable yang di hitung gaya kepemimpinan (x1), motivasi (x2) dan kinerja (y) ketiganya berdistribusi normal . Hal ini ditunjukkan dengan nilai p value (sig) lebih dari 0,05.

2. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.206	.843		-2.617	.012		
	X1	.720	1.09	.385	6.609	.000	.222	4.503
	X2	.472	.045	.606	10.420	.000	.222	4.503

a. Dependent Variable: Y

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2206 + 0.720(X_1) + 0.472(X_2)$$

Keterangan :

*Y* : Kinerja

*X1* : Gaya Kepemimpinan

*X2* : Motivasi Kerja

*B1.b2* : Koefisien regresi

*E* : error

Dari hasil yang di oleh menggunakan SPSS nilai regresi berganda dapat di artikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar -2.206 yang dapat di artikan apabila Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki suatu nilai yang sama dengan 0 maka suatu kinerja (Y) memiliki nilai sebesar -2.206
2. Nilai koefisien regresi pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) itu dengan nilai sebesar 0.70 yang artinya jika suatu variable independen dengan nilai tetap dan pada gaya kepemimpinan (X1) mengalami suatu kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -1.486. pada koefisien memiliki suatu nilai positif maka terjadi hubungan yang positif dengan gaya kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y), semakin gaya kepemimpinan yang dilakukan baik maka kinerja karyawan akan meningkat
3. Nilai koefisien regresi variable Motivasi memiliki nilai sebesar 0,472 dengan atian jika variable independen memiliki nilai tetap serta motivasi (X2) mengalami sautu kenaikan 1% maka motivasi juga akan mengalami kenaikan sebesar -1.734. jika

dalam nilai koefisien memiliki nilai positif artinya akan memiliki nilai yang baik antara motivasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja (Y). ini di artikan jika motivasi seseorang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

## **Kesimpulan**

Bahwa dalam suatu organisasi dapat menunjukkan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari gaya kepemimpinan organisasi dan motivasi dari karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki pemimpin yang baik yang mampu untuk handle karyawan akan membuat karyawan meningkat dalam kinerjanya. Dan juga jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi, dengan adanya kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai dengan efisien dan efektif.

## **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Ridwan. 2015. *Pembelajaran Saintifik Untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: bumi aksara.
- Robbins, P. Stephen, and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.