

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTALASI FARMASI RAWAT JALAN RSUD ABDUL MANAN SIMATUPANG

Heman Gunanta Ginting^{1*}, Zulfendri², dan R. Kintoko Rochadi³

Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sumatera Utara
heman12ginting@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan suatu fenomena sosiologis untuk menggerakkan para pegawai dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal. Peran pemimpin sangat besar untuk menciptakan suasana kerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Praktek Manajemen kepemimpinan juga terjadi pada instalasi farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang. Dengan tantangan beban kerja yang tinggi seorang pimpinan harus mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja bawahannya agar dapat memberikan performa kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di instalasi farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang. Desain penelitian ini adalah crosssectional. Penelitian dilakukan melalui metode kuantitatif dan menggunakan analisis statistik Regresi Linier Berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan total sampling pada teknik pengambilan sampel. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung $X_1 (3.212) > t\text{-tabel} (2.00)$ dan p-value $(0,002) < 0,05$. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja pegawai. Kepemimpinan memberi pengaruh signifikan secara positif terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung $X_2 (6.995) > t\text{-tabel} (2.00)$ dan p-value $(0,000) < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Peningkatan implementasi manajemen kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja petugas. Peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan kualitas kerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat melalui pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan di instalasi farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Pimpinan pada instalasi farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang perlu meluangkan waktu untuk memberikan motivasi pada bawahannya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.

1. Pendahuluan

Rumah sakit memiliki peran yang besar untuk kualitas kesehatan masyarakat. Menurut World Health Organization (WHO), memberikan pelayanan menyeluruh (comprehensif), penyembuhan (kuratif), dan pencegahan (preventif) merupakan misi rumah sakit sebagai bagian integral dari organisasi social dan kesehatan [1]. Oleh sebab itu, rumah sakit berfungsi memberikan berbagai layanan kepada masyarakat. Layanan rawat inap dan layanan rawat jalan merupakan pelayanan medis perorangan yang dilakukan secara menyeluruh di rumah sakit [2]. Pelayanan farmasi merupakan salah satu layanan yang wajib diberikan berdasarkan standar pelayanan minimal rumah sakit [3]. Pelayanan kefarmasian adalah pelayanan yang berkaitan dengan pemberian obat untuk pasien dengan tujuan mencapai hasil yang tepat untuk meningkatkan kualitas hidup pasien. Ketersediaan sumber daya medis, institusi yang berpusat pada keselamatan pasien serta pemberian layanan yang memiliki standar operasional prosedur merupakan hal-hal pendukung dalam penerapan standar kefarmasian di rumah sakit [4]. Untuk mencapai tujuan rumah sakit dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengaplikasikan manajemen kinerja dan memotivasi setiap sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah fenomena atau proses sosiologis dimana seorang individu memberikan pengaruh pada satu atau lebih individu untuk mengarahkan kegiatan guna mencapai tujuan bersama [5]. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui peran pemimpin untuk menggerakkan bawahannya. Dalam pelaksanaannya, manajer memiliki tiga faktor yang menjadi batasan manajemen, yaitu: (1) Pengetahuan dan keterampilan manajer itu sendiri. (2) Keterampilan Sekunder. (3) lingkungan kerja [6]. Kinerja maksimal seorang pegawai dihubungkan dengan kemampuan seorang pimpinan dalam mengarahkan, mendorong serta mengatur semua unsur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi [7]. Terdapat contoh di mana situasi ini terlihat pada salah satu rumah sakit di Kota Kisaran, yakni RSUD Abdul Manan Simatupang. Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit Tipe C di Kota Kisaran. RSUD Abdul Manan Simatupang memiliki tiga layanan utama, yaitu Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Rawat Jalan, dan Instalasi Rawat Inap yang menyediakan total 144 tempat tidur. Selain itu RSUD Abdul Manan Simatupang juga memberikan pelayanan dibidang farmasi. Departemen farmasi dipimpin oleh seorang general manager yang berlatar belakang seorang apoteker. Departemen farmasi membawahi unit farmasi rawat inap, unit farmasi rawat jalan dan kamar operasi, unit gudang farmasi dan CSSD (Central Sterile Suply Departement). Pada Unit farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang terdiri dari 50 orang petugas. Petugas tersebut terdiri dari 3 orang apoteker dan 47 orang asisten apoteker.

Asisten Apoteker. Instalasi Farmasi Rawat Jalan RSUD Abdul Manan Simatupang dipimpin oleh seorang kepala ruangan yang memiliki latar belakang

seorang apoteker. Kinerja merujuk pada hasil kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab kerjanya, yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja karyawan, terdapat beberapa dimensi yang mencakup lima kategori, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan bimbingan, dan kinerja interpersonal. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan [8]. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan peran pemimpinnya. Pemimpin memegang peran kunci dalam memberikan kontribusi pada karyawan melalui langkah-langkah berikut: (1) mengklarifikasi harapan dan sasaran kerja secara jelas kepada karyawan, (2) memberikan penjelasan tentang bagaimana mencapai harapan tersebut, (3) menyampaikan kriteria evaluasi kinerja secara efektif, (4) memberikan umpan balik kepada karyawan ketika mereka mencapai sasaran, dan (5) mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah dicapai [9]. Usaha dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah tantangan untuk seorang pemimpin, dimana dalam usaha pencapaian tujuan tersebut tergantung pada kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) serta kinerja karyawan didalamnya.

Begitu pula pada RSUD Abdul Manan Simatupang, kinerja petugas farmasi dapat dilihat dari alur layanan resep rawat jalan. Alur layanan resep terdiri atas 4 tahapan yaitu prescribing, transcribing, dispensing dan administration. Pada proses prescribing adalah proses yang terjadi hingga pasien mendapatkan resep. Proses ini dimulai saat perawat menempel identitas pasien, perawat memanggil pasien ke ruang pemeriksaan dokter, dokter menuliskan resep dan perawat menyerahkan resep pada pasien. Alur selanjutnya adalah proses transcribing. Pada proses transcribing terjadi ketika petugas farmasi menerima resep kemudian dilanjutkan dengan petugas farmasi memberikan nomor antrian. Selanjutnya petugas farmasi akan melakukan identifikasi resep, konfirmasi kejelasan penulisan dan selanjutnya petugas farmasi akan melakukan pengentrian pada SIMRS (Sistem Informasi Management Rumah Sakit) dan print etiket obat.

Proses selanjutnya adalah dispensing. Pada proses ini petugas farmasi akan mulai mengambil obat pada rak obat berdasarkan resep, memeriksa masa kadaluwarsa obat. Selanjutnya petugas akan melakukan penghitungan dosis dan dilanjutkan dengan proses peracikan obat. Selanjutnya petugas akan melakukan penempelan etiket atau menuliskan etiket obat luar. Pada saat ini Petugas farmasi akan melakukan pemeriksaan kesesuaian jumlah, jenis, nama obat. Pemeriksaan akan dilihat berdasarkan kesesuaian antara resep dengan etiket, resep dengan obat dan obat dengan etiket. Kegiatan terakhir dari proses dispensing adalah dengan mengemas obat. Proses terakhir pada kegiatan alur pelayanan resep farmasi adalah administration. Pada proses ini petugas akan memeriksa obat yang telah disiapkan. Selanjutnya petugas akan memanggil pasien sesuai nomor antrian dan melakukan identifikasi pasien berdasarkan nama dan tanggal lahir. Petugas akan memberikan

obat dan penjelasan singkat terkait fungsi obat dan cara pakai obat. Selanjutnya petugas farmasi akan meminta paraf pasien sebagai tanda bahwa obat telah diserahkan.

Proses ini tidak berlangsung sepanjang waktu, melainkan dibagi sesuai dengan jadwal shift petugas. Pada observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 18 agustus 2023 tampak pada RSUD Abdul Manan Simatupang di unit farmasi jam kerja petugas dibagi berdasarkan jadwal shift. Dalam satu hari terdiri dari tiga shift, pembagian shift dimulai dari pukul 7.30 hingga 14.30 untuk shift pagi, 14.30 hingga 21.30 untuk shift siang dan 21.30 hingga 7.30 untuk shift malam. Berdasarkan pembagian shift ini, tidak menutup kemungkinan bagi petugas yang belum menyelesaikan pekerjaannya untuk pulang melampaui jam bertugasnya. Apabila melewati dari jam kerja maka akan dihitung sebagai jam lembur bagi petugas farmasi, berdasarkan penelitian tahap awal di instalasi farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang ditemukan tingginya angka lembur pada para petugas farmasi setiap bulannya. Tingginya angka lembur pada petugas farmasi menggambarkan besarnya beban kerja yang dimiliki oleh petugas farmasi. Istilah beban kerja mengacu pada rangkaian tugas yang harus diatasi oleh suatu unit dalam jangka waktu tertentu [10]. Dalam satu hari petugas akan melayani pasien sebanyak kurang lebih 500 orang, sehingga petugas kewalahan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan Analisis Beban Kerja yang telah dilakukan oleh RSUD Abdul Manan Simatupang ditemukan bahwa instalasi farmasi rawat jalan membutuhkan sebanyak 38 petugas farmasi, namun saat ini instalasi farmasi rawat jalan hanya memiliki 30 orang petugas. Hal ini menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan 8 tenaga farmasi di instalasi farmasi rawat jalan. Selain itu beban kerja petugas farmasi juga meningkat dengan adanya peningkatan penggunaan obat racikan pada tahun 2023. Pada tahun 2022 jumlah resep racik sebanyak 20.301 dan meningkat menjadi 46.667 resep pada tahun 2023.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka miliki. Tingginya tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada karyawan akan memberikan hasil yang kurang maksimal [11]. Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh petugas farmasi, disertai tuntutan untuk memberikan layanan yang tepat waktu menyebabkan rendahnya angka ketelitian pada petugas. Hal ini berhubungan dengan angka kesalahan pemberian obat pada pasien. Berdasarkan laporan yang dimiliki oleh Instalasi Farmasi RSUD Abdul Manan Simatupang ditemukan sebanyak 12 kali insiden kesalahan pemberian obat kepada pasien sepanjang tahun 2023. Berdasarkan standar pelayanan minimal pada instalasi farmasi diharapkan tidak ada kejadian kesalahan pemberian obat dengan target capaian 100% [12]. Hal ini menunjukkan bahwa instalasi farmasi RSUD Abdul Manan Simatupang belum memenuhi standar layanan minimal.

Berdasarkan wawancara penulis dengan general manager departemen farmasi pada 25 agustus 2023 terjadinya peningkatan resep racikan pada instalasi farmasi menyebabkan beban petugas farmasi menjadi lebih banyak dan waktu penyelesaian satu resep menjadi lebih lama. Hal ini berhubungan dengan waktu tunggu obat. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu petugas humas di RSUD Abdul Manan Simatupang pada 29 agustus 2023. Pada saat ini salah satu keluhan terbanyak yang disampaikan oleh pasien kepada bagian humas di RSUD Abdul Manan Simatupang adalah waktu tunggu obat yang lama. Peneliti telah melakukan observasi pada instalasi farmasi rawat jalan RSUD Abdul Manan Simatupang, ditemukan waktu tunggu obat pada pasien di instalasi farmasi lebih dari 120 menit. Sehingga ini belum sesuai dan memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) Kementerian Kesehatan. Berdasarkan SPM rumah sakit, waktu tunggu obat adalah kurang dari 30 menit untuk obat jadi dan kurang dari 60 menit untuk racikan [13]. Permasalahan ini dapat berdampak pada penilaian pasien terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh RSUD Abdul Manan Simatupang.

Tingginya beban kerja dan tuntutan untuk memberikan layanan terbaik bagi petugas farmasi menyebabkan peningkatan turnover petugas di instalasi farmasi. Banyak petugas yang mengundurkan diri dengan masa kerja yang singkat. Hampir setiap bulan pada instalasi farmasi ditemukan petugas mengajukan pengunduran diri. Ditemukan sebanyak tiga sampai delapan orang petugas mengajukan pemunduran diri setiap bulan. Banyaknya kejadian turn over pada petugas farmasi menyebabkan dilakukannya proses recruitment petugas baru setiap bulan. Umumnya setiap petugas baru akan menjalankan OJT (On Job Training) selama satu bulan. Kegiatan OJT merupakan kegiatan pelatihan di tempat kerja di mana karyawan baru akan memahami tugas-tugas pekerjaannya dengan mengimplementasikannya secara nyata, namun tetap mendapatkan bimbingan dari atasan dan karyawan berpengalaman [14]. Namun pada pelaksanaannya, karena tingginya angka turn over pada petugas farmasi disertai banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, para karyawan baru tidak mendapatkan OJT dan langsung terjun untuk menggantikan petugas yang telah mengundurkan diri. Hal ini menyebabkan para karyawan baru terkejut dengan suasana kerja yang ada. Tak jarang menyebabkan karyawan baru memilih memundurkan diri setelah beberapa hari bekerja di instalasi farmasi RSUD Abul Manan Simatupang.

Dalam hal ini Motivasi kerja pun turut menyebabkan tinggi rendahnya minat karyawan keluar kerja (turnover intention). Motivasi adalah proses di mana seseorang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha untuk mencapai tujuan [15]. Turn over intention adalah cara individu menilai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di tempat ia bekerja [16]. Dalam hal ini dibuthkan kemampuan seorang pemimpin untuk dapat membangun jembatan antara pimpinan dan karyawan serta memberikan rasa percaya diri dan harga diri berupa motivasi

bagi karyawannya [17]. Motivasi adalah suatu proses dimana usaha seseorang diciptakan, diarahkan dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Dibutuhkan kemampuan pimpinan untuk menghasilkan SDM dengan motivasi kerja tinggi [17]. Motivasi dapat terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi eksternal merupakan dorongan atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang dan dikendalikan oleh pimpinan, seperti penghargaan, upah, kebijaksanaan, dan kondisi kerja [18]. Motivasi internal berkaitan dengan hasrat untuk memiliki, keinginan mendapatkan penghargaan dan pengakuan, keinginan untuk bertumbuh, serta dorongan untuk berkuasa. Sementara itu, motivasi eksternal berkaitan dengan faktor-faktor di lingkungan kerja, seperti kompensasi atau upah yang sesuai, pengawasan yang efektif, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta fleksibilitas peraturan [19].

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu Petugas farmasi pada 17 mei 2023 ditemukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para Petugas farmasi diantaranya kompensasi terhadap kerja petugas yang belum dirasa cukup terhadap beban pekerjaan yang dimiliki, Supervisi dari atasan yang masih dirasa kurang terutama pada pegawai baru yang langsung menggantikan petugas sebelumnya dan status kepegawaian dari para pekerja yang dirasa belum jelas. Kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengganti pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Lebih lanjut petugas merasa pimpinan terkadang tidak dapat memberi solusi pada permasalahan di lingkungan kerja yang terjadi pada para bawahannya. Responden menyampaikan pimpinan terkadang tidak dapat menjadi pendengar serta penengah bagi para bawahannya. Salah satu peran seorang pemimpin dalam manajemen kepemimpinan adalah disturbance handler. Disturbance Handler yaitu peran seorang manager dalam menghadapi keadaan yang tidak baik dalam lingkungan kerjanya [17]. Pemimpin harus mampu menghilangkan rintangan yang dapat menghalangi jalannya tujuan organisasi [18]. Adanya permasalahan-permasalahan diantara para pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja para pegawai. Pemimpin diharapkan mampu memberikan solusi pada permasalahan yang akan menyangkut proses kerja para bawahannya.

Jika seorang pemimpin ingin para pegawai percaya padanya dan melakukan sesuatu untuk pemimpin dan organisasi mereka harus dimotivasi. Motivasi berasal dari keinginan untuk melakukan apa yang benar untuk orang lain dan organisasi. Orang yang termotivasi adalah orang yang mencurahkan tenaganya dan bekerja keras [18]. Motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika manajemen berhasil memenuhi kebutuhan karyawan, mereka akan bekerja dengan produktivitas yang maksimal. Para karyawan yang merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi akan menganggap bahwa pemimpin telah mengakui dan menghargai

upaya mereka, dan sebagai hasilnya, mereka akan menjalankan tugas-tugas mereka dengan sikap profesional [19]. Terjadinya berbagai permasalahan pada kinerja karyawan di instalasi farmasi rawat jalan menunjukkan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah teori yang berusaha mengidentifikasi sifat tertentu (fisiologis, mental, dan kepribadian) yang berkaitan dengan keberhasilan pemimpin. Contoh dari sifat ini adalah berwibawa, berani mengambil resiko, jujur, adil, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memperhatikan kepentingan bawahan, mempunyai visi yang realistis dan sebagainya.

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki karakter, tempramen, kebiasaan, dan kepribadian yang unik dan khas, sehingga gaya dan tingkah laku berbeda dengan orang lain [17]. Umumnya sangat banyak teori yang membahas mengenai gaya kepemimpinan. Tiga gaya kepemimpinan yang paling umum adalah otokratik, demokratik dan kendali bebas.

Kinerja

Kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian dalam menjalankan tugas di dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merujuk pada job performance atau prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai.

Motivasi kerja

Motivasi adalah kemauan atau keinginan didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Rumah sakit

Menurut Permenkes No 3 Tahun 2020, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. American Hospital Association, menyatakan bahwa rumah sakit didefinisikan sebagai organisasi medis yang terorganisir yang merupakan fasilitas medis permanen yang menyediakan layanan medis, perawatan berkelanjutan, diagnosis, dan pengobatan penyakit pasien.

Instalasi farmasi

Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) merupakan divisi di rumah sakit yang bertanggung jawab atas semua aktivitas farmasi yang dilaksanakan untuk memenuhi keperluan rumah sakit dan pasien. Tugas medis yang termasuk dalam tanggung jawabnya meliputi persiapan obat, pengawasan kualitas, pengelolaan

persediaan kesehatan (merencanakan, memperoleh, menerima, menyimpan, mendistribusikan, mendaftarkan, melaporkan, menghancurkan/memindahkan), layanan resep, layanan informasi medis, serta kegiatan konsultasi dan farmasi klinik di dalam ruangan.

3. Metodologi

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian crosssectional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menerapkan analisis statistik untuk menguji secara empiris hubungan antara variabel penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Instalasi Farmasi Rawat Jalan RSUD Abdul Manan Simatupang di Kota Kisaran dan pengumpulan data penelitian dilakukan secara crosssectional pada bulan Maret 2024 hingga selesai

Populasi dan sampel

Populasi. Populasi penelitian ini meliputi pegawai pada Instalasi Farmasi Rawat Jalan RSUD Abdul Manan Simatupang yang berjumlah 50 orang.

Sampel. Pada populasi petugas farmasi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Dimana jumlah seluruh petugas pada instalasi farmasi rawat jalan adalah 50 orang.

Metode pengumpulan data

Pengumpulan data menggunakan dua metode yaitu studi literatur dan penyebaran angket kuesioner. Studi literatur merupakan bentuk pengumpulan data yang merujuk pada pembelajaran melalui jurnal, buku dan lain sebagainya. Selain itu teknik pengambilan pengumpulan data juga dilakukan dengan penyebaran angket kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti [20].

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif. Statistik deskriptif memberikan ringkasan atau penjelasan mengenai seluruh data yang mencakup nilai rata-rata, standar deviasi, varians, nilai maksimum, nilai minimum, rentang data, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik dari setiap variabel dengan menggunakan data penelitian.

Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kepemimpinan. Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan distribusi frekuensi sebagai berikut

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
1	Item 1	20	40.0	29	58.0	1	2.0	-	-	-	-
2	Item 2	22	44.0	22	44.0	4	8.0	2	4.0	-	-
3	Item 3	19	38.0	26	52.0	2	4.0	2	4.0	-	-
4	Item 4	20	40.0	13	26.0	3	6.0	7	14.0	1	2.0
5	Item 5	18	36.0	11	22.0	14	28	5	10.0	2	4.0
6	Item 6	19	38.0	15	30.0	5	10.0	9	18.0	2	4.0
7	Item 7	10	20.0	16	32.0	13	26.0	7	14.0	1	2.0
8	Item 8	14	28.0	14	28.0	10	20.0	11	22.0	1	2.0
9	Item 9	17	34.0	13	26.0	9	18.0	7	14.0	11	22.0
10	Item 10	16	32.0	18	36.0	10	20.0	5	10.0	1	2.0

Memperlihatkan bahwa ditinjau dari kepemimpinan, mayoritas responden penelitian (58.0%) menjawab setuju pernyataan ke-1 yakni Pimpinan mampu memenuhi tugas rutin dan tugas wajib yang dimilikinya. Mayoritas responden penelitian (44.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-2 Pimpinan dapat memelihara, mengembangkan dan memotivasi saya. Mayoritas responden penelitian (52.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-3 yakni Pimpinan menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan bawahan. Mayoritas responden penelitian (40.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-4 yakni Pimpinan saya melakukan pencarian informasi dan unit lingkungan kerjanya bila terjadi permasalahan. Mayoritas responden penelitian (36.0%) menjawab setuju pernyataan ke-5 yakni Pimpinan saya cepat tanggap dalam menghadapi permasalahan dan dapat menjadi tempat bertanya jika ada kendala. Mayoritas responden penelitian (38.0%) menjawab setuju pernyataan ke-6 yakni Pimpinan saya memberi informasi kepada bawahan. Mayoritas responden penelitian (32.0%) menjawab setuju pernyataan ke-7 yakni Pimpinan saya mampu mengembangkan unit farmasi dengan memanfaatkan peluang yang ada. Mayoritas responden penelitian (28.0%) menjawab sangat setuju

pernyataan ke-8 yakni Pimpinan saya bereaksi terhadap suatu permasalahan sesuai dengan informasi yang telah dikumpulkan. Mayoritas responden penelitian (34.0%) menjawab setuju pernyataan ke-9 yakni Pimpinan saya mau mendengar, mengevaluasi dan mempertimbangkan usulan dari bawahan. Mayoritas responden penelitian (36.0%) menjawab setuju pernyataan ke-10 yakni Saya merasa pimpinan membutuhkan saya dan rekan pekerja lainnya untuk memenuhi kebutuhan departemen farmasi

Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap ke-10 item pernyataan tentang kepemimpinan tersebut di atas, maka kepemimpinan dikelompokkan kedalam 3 kategori yakni baik (jika skor > mean), cukup (jika skor = mean) dan kurang (jika skor < mean) dengan distribusi jawaban sebagai berikut:

Tabel 6

Kategori Kepemimpinan

No	Kepemimpinan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	24	48.0
2	Cukup	15	30.0
3	Kurang	11	22.0
Total		50	100,0

Memperlihatkan bahwa dari 50 responden penelitian, 24 orang (48.0%) menyatakan kepemimpinan pada RSUD Abdul Manan Simatupang adalah baik, 15 orang (30.0%) mengatakan cukup baik dan 11 orang (22.0%) mengatakan kurang baik. Dengan demikian, mayoritas responden mengatakan kepemimpinan RSUD Abdul Manan Simatupang yakni sebanyak 24 orang (48.0%).

Motivasi . Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	19	38.0	27	34.0	4	8.0	-	-	-	-
2	Item 2	17	34.0	28	56.0	4	8.0	1	2.0		
3	Item 3	19	38.0	19	38.0	6	12.0	2	4.0	-	-
4	Item 4	12	24.0	18	36.0	12	24.0	7	14.0	1	2.0
5	Item 5	13	26.0	15	30.0	11	22.0	7	14.0	1	2.0
6	Item 6	11	22.0	14	28.0	12	24.0	8	16.0	3	6.0
7	Item 7	15	30.0	14	28.0	11	22.0	1	1.0	-	-

8	Item 8	14	28.0	13	26.0	10	20.0	12	24.0	1	2.0
9	Item 9	15	30.0	16	32.0	11	22.0	7	14.0	1	2.0
10	Item 10	11	22,0	19	38.0	12	24.	6	12.0	2	4.0

Memperlihatkan bahwa ditinjau dari motivasi, mayoritas responden penelitian (38.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-1 yakni Saya merasa dapat memberi kontribusi besar terhadap instalasi farmasi RSUD Abdul Manan Simatupang. Mayoritas responden penelitian (56.0%) menjawab setuju pernyataan ke-2 Saya merasa memiliki kewajiban untuk bekerja dengan baik. Mayoritas responden penelitian (38.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-3 yakni Dengan bekerja di Instalasi farmasi RSUD Abdul Manan Simatupang, saya merasa memiliki harapan untuk mengembangkan karir. Mayoritas responden penelitian (36.0%) menjawab setuju pernyataan ke-4 yakni Saya ingin memiliki prestasi dalam pekerjaan. Mayoritas responden penelitian (30.0%) menjawab setuju pernyataan ke-5 yakni Saya menyukai jenis dna sifat pekerjaan yang saya lakukan di instalasi farmasi. Mayoritas responden penelitian (28.0%) menjawab setuju pernyataan ke-6 yakni Instalasi farmasi RSUD Abdul Manan memberi beban kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang saya miliki. Mayoritas responden penelitian (30.0%) menjawab setuju pernyataan ke-7 yakni Lingkungan tempat saya bekerja memberi suasana kerja yang sehta dan harmonis. Mayoritas responden penelitian (28.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-8 yakni Saya mendapatkan imbalan gaji sesuai dengan yang seharusnya. Mayoritas responden penelitian (32.0%) menjawab setuju pernyataan ke-9 yakni Atasan memberi coaching arahan untuk membangkitkan semangat kerja. Mayoritas responden penelitian (38.0%) menjawab setuju pernyataan ke-10 yakni Sarana dan prasarana instalasi cukup layak untuk karyawan

Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap ke-10 item pernyataan tentang motivasi tersebut di atas, maka motivasi dikelompokkan kedalam 3 kategori yakni baik (jika skor > mean), cukup (jika skor = mean) dan kurang (jika skor < mean) dengan distribusi jawaban sebagai berikut:

Tabel 8

Kategori Motivasi

No	Motivasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	24	48,0
2	Cukup	18	36,0
3	Kurang	8	16,0
Total		50	100,0

Memperlihatkan bahwa dari 50 responden penelitian, 24 orang (48.0%) memiliki motivasi kerja pegawai pada RSUD Abdul Manan Simatupang adalah

baik,, 18 orang (36.0%) memiliki cukup baik dan 8 orang (16.0%) mengatakan kurang baik. Dengan demikian, mayoritas responden memiliki motivasi RSUD Abdul Manan Simatupang yakni sebanyak 24 orang (48.0%).

Tabel 9

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban									
		Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	19	38	27	54.0	4	8.0	-	-	-	-
2	Item 2	21	42.0	27	54.0	2	4.0	-	-	-	-
3	Item 3	20	40.0	18	36.0	10	10.0	2	4.0		
4	Item 4	14	28.0	24	48.0	9	18.0	3	6.0		
5	Item 5	11	22.0	17	34.0	7	14.0	15	30.0	-	-
6	Item 6	13	26.0	17	34.0	10	20.0	10	20.0	-	-
7	Item 7	16	32.0	18	36.0	4	8.0	12	24.0		
8	Item 8	13	26.0	16	32.0	12	24.0	7	14.0	2	4.0
9	Item 9	14	24.0	19	38.0	12	24.0	9	18.0	1	2.0
10	Item 10	14	28.0	17	34.0	12	24.0	5	10.0	2	4.0

Memperlihatkan bahwa ditinjau dari kinerja pegawai, mayoritas responden penelitian (54.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-1 yakni Saya menyelesaikan pekerjaan (menerima resep, skrining resep, entry resep, penyerahan obat sesuai standar mutu yang ditetapkan. Mayoritas responden penelitian (54.0%) menjawab setuju pernyataan ke-2 Saya menyelesaikan pekerjaan penuh ketelitian (pengecekan resep sebelum diserahkan kepada pasien. Mayoritas responden penelitian (40.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-3 yakni Saya menyelesaikan pekerjaan peracikan dan pengemasan obat sesuai standar. Mayoritas responden penelitian (48.0%) menjawab setuju pernyataan ke-4 yakni Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui standar RSUD Abdul Manan. Mayoritas responden penelitian (34.0%) menjawab setuju pernyataan ke-5 yakni Saya menyelesaikan pekerjaan menghitung osis dan peracikan obat) melampaui rekan sekerja lainnya. Mayoritas responden penelitian (34.0%) menjawab setuju pernyataan ke-6 yakni Saya datang kerja ke RSUD Abdul Manan tepat waktu. Mayoritas responden penelitian (36.0%) menjawab setuju pernyataan ke-7 yakni Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Mayoritas responden penelitian (32.0%) menjawab sangat setuju pernyataan ke-8 yakni Saya memaksimalkan penggunaan teknologi dalam bekerja (penggunaan komputer, entry aplikasi SIMRS,dll). Mayoritas responden penelitian (38.0%) menjawab setuju

pernyataan ke-9 yakni Saya mampu bekerja tanpa diawasi oleh atasan. Mayoritas responden penelitian (34.0%) menjawab setuju pernyataan ke-10 yakni Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lain di RSUD Abdul Manan

Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap ke-10 item pernyataan tentang kinerja pegawai tersebut di atas, maka kinerja pegawai dikelompokkan kedalam 3 kategori yakni baik (jika skor > mean), cukup (jika skor = mean) dan kurang (jika skor < mean) dengan distribusi jawaban sebagai berikut:

Tabel 10

Kategori Kinerja Pegawai

No	Kinerja pegawai	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	30	60.0
2	Cukup	7	14.0
3	Kurang	13	26.0
Total		50	100,0

Memperlihatkan bahwa dari 50 responden penelitian, 30 orang (60.0%) memiliki kinerja yang baik, 7 orang (14.0%) memiliki kinerja cukup baik dan 13 orang (26.0%) memiliki kinerja kurang baik. Dengan demikian, mayoritas responden memiliki kinerja pegawai yang baik yakni sebanyak 30 orang (60.0%).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogoriv Smirnov dan pendekatan grafik dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38159114
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,089
	Positive	,075
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

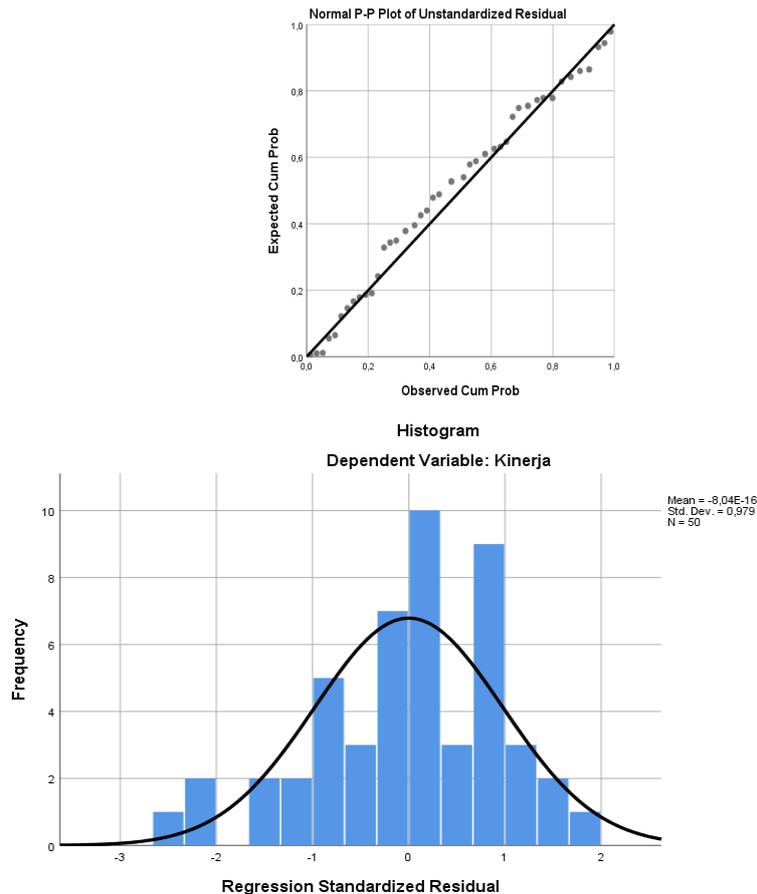
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Memperlihatkan bahwa nilai residual probabilitas (asyp.sig. 2-tailed) adalah 0.200, lebih besar dari sig- α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hal yang sama juga dikonfirmasi oleh grafik P-P normalitas berikut :



Gambar 4. Grafik PP Normalitas Data Penelitian

Memperlihatkan bahwa titik titik data tersebar di sepanjang garis diagonal membentuk simetris kiri dan kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan memperlihatkan hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model

Collinearity
Statistics

		Tolerance	VIF
1	Kepemimpina n	,788	1,269
	Motivasi	,788	1,269

a. Dependent Variable: Kinerja

Memperlihatkan bahwa ke-2 variabel bebas memiliki nilai tolerance secara berturut turut 0.788 lebih kecil dari 1, dan ke-2 variabel bebas memiliki nilai VIF yaitu 1.269 lebih kecil dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

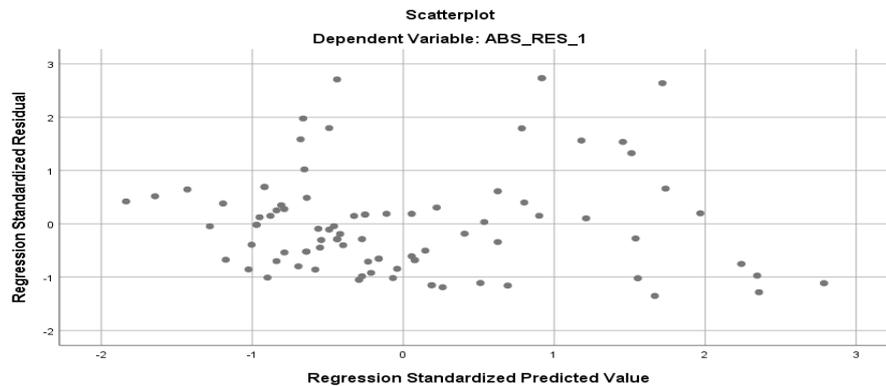
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 13

Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.742	3.922		1.209	.230
	Kepemimpinan	-.007	.058	-.013	-.113	.910
	Motivasi	.018	.027	.078	.686	.495

Memperlihatkan bahwa ke-2 variabel bebas secara berturut turut memiliki nilai asymp.sig (2-sided) 0.910 dan dan 0.495 keduanya lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Hal yang sama dapat diperlihatkan oleh grafik heterokedastisitas berikut



Gambar 5. Grafik Heterokedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji –F secara simultan dan uji-t secara parsial dengan hasil sebagai berikut;

Hasil Uji F Secara Simultan. Uji F secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ke-2 variabel bebas X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivai) memberikan pengaruh signifikan terhadap variable Y (kinerja pegawai) seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14

Hasil Analisis Regresi Linier Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285,849	2	142,925	71,821	,000 ^b
	Residual	93,531	47	1,990		
	Total	379,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Memperlihatkan bahwa nilai $F_{hitung} = 71.8216$ dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 4.41$ (untuk $N = 50$ atau $df=48$), dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (71.821) > F_{tabel} (4.41)$ dan $sig-p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-2 variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variable Y (kinerja pegawai)

Hasil Uji-t Secara Parsial. Untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat Y dilakukan uji-t secara parsial dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 15

Hasil Uji-t Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,051	3,312		-,317	,753
	Kepemimpina n	,461	,085	,442	5,419	,000
	Motivasi	,567	,081	,571	6,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Memperllihatkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} X1$ (kepemimpinan) = 5.419 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 2.0$ (Untuk $N=86$ atau $df=79$) dan $\text{sig-}\alpha = 0,05$, dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} X1$ (5.419) > t_{tabel} (2.00) dan p-value (0,000) < 0,05. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan p-value < 0,05, berarti H_a diterima atau H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Memperllihatkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} X2$ (motivasi) = 6.995 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 2.0$ (Untuk $N=86$ atau $df=79$) dan $\text{sig-}\alpha = 0,05$, dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} X2$ (6.995) > t_{tabel} (2.00) dan p-value (0,000) < 0,05. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan p-value < 0,05, berarti H_a diterima atau H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Determinasi R^2 . Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai), dilakukan uji determinasi R dengan hasil :

Tabel 16

Hasil Uji Determinasi R

model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,743	1,41068

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Memperllihatkan bahwa nilai $\text{adjusted } r\text{-square} = 0,741$, hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,741 \times 100\% = 74.1\%$. Dengan kata lain, sebesar 74.1% variabel kinerja

pegawai dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan dan motivasi , sedangkan selebihnya (25.9%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi . Persamaan regresi dapat disusun sesuai dengan nilai koefisien hasil perhitungan berikut :

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

$$Y = 1,051 + 0,461X_1 + 0,567X_2 + e$$

Interpretasi :

1). $Y = 1,051 + 0,461X_1$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor kepemimpinan sebesar 1 point, dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar $1,051 + 0,461 = 1,5$ point.

2). $Y = 1,051 + 0,567X_2$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor motivasi sebesar 1 point, dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar $1,051 + 0,567 = 1,6$ point.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh signifikan secara positif terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh nilai bahwa nilai $t_{hitung} X_1 (5,419) > t_{tabel} (2,00)$ dan $p\text{-value} (0,000) < 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$, berarti H_a diterima atau H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai $t_{hitung} X_1 (3,212) > t_{tabel} (2,00)$ dan $p\text{-value} (0,002) < 0,05$. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan semakin baik kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan semakin buruk pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoiri dan Oktavia Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484 [21]. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan r_{xy} sebesar 0,468 yang artinya terdapat hubungan positif yang sedang antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi sebesar 21,90%, sementara sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (4,934) > t_{tabel} (1,990)$, dengan taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mutmainnah, Ramli dan Ruma Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa thitung sebesar $0,956 > t_{tabel}$ sebesar $0,688$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima [22]. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). dalam koefisien determinasi (R Square) 42% sedangkan sisanya 58% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di manapun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku didalamnya. Pada umumnya, proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karna tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.

Menurut Utomo, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewa t proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi [23]. Menurut achmad Suyuti yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, Tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu [24]. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidak pastian di masa datang, Rivai seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat [25]. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Kinerja pegawai sangat penting untuk perkembangan instansi kedepannya. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai yaitu penilaian kinerja, hal tersebut dilakukan untuk menilai seberapa besar pegawainya. Menurut Atmosoepipto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [26]. Sedangkan menurut Anwar kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisas pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi [27].

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi memberi pengaruh signifikan secara positif terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh nilai $t_{\text{hitung}} X^2 (6.995) > t_{\text{tabel}} (2.00)$ dan $p\text{-value} (0,000) < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai, demikian sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja, semakin buruk pula kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ekhsan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic [28]. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Adinda, Firdaus dan Agung Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0.841, T-statistics 6.757, dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96 , dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan Menurut Dermawan motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja [29]. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang

dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan., sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting.

Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Syafruddin bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut [30].

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Abdul Manan Simatupang, ditemukan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik, ditandai dengan nilai t-hitung X_1 sebesar 5.419 yang lebih besar dari t-tabel (2.00), serta p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit tersebut.

Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung X2 sebesar 6.995 yang lebih besar dari t-tabel (2.00), dan p-value sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Abdul Manan Simatupang.

Daftar Referensi

Ref. Berupa Buku:

- [1] Fachrurazi, F. and Nurcholifah, I. (2022). Dasar Kepemimpinan.
- [2] Kasmir (2017). Manajemen sumber daya manusia teori dan praktek.
- [3] Masri, A.R. (2013). Manajemen kepemimpinan.
- [4] Rivai, V. and Sagala, E.J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- [5] Sulistyani, A.T. and Rosidah (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik.
- [6] Sutrisno, E. (2011). Manajemen sumberdaya manusia.
- [7] Winardi, J. (2004). Manajemen perilaku organisasi.
- [8] Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan Konsep, Teori dan Karakternya.

Ref. berupa Artikel Jurnal:

- [9] Abdullah, L.M. and Winarno, A. (2022). 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat'.
- [10] Adha, R., Qomarian, N. and Hafidzi, A. (2019). 'Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember'.
- [11] Allatif, A., Herawati, J. and Kurniawan, I.S. (2022). 'The influence of leadership and motivation on employee performance through loyalty'.
- [12] Anwar, A. (2017). 'Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya dalam Kepemimpinan di Perpustakaan'.
- [13] Aprilyanti, S. (2017). 'Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)'.
- [14] Christin, J. and Mukzam, D. (2017). 'Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Pristama'.
- [15] Gede, I.K. and Piartini, P.S. (2018). 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar'.
- [16] Ginting, M., Pelawi, P. and Joe, S. (2021). 'Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja'.

- [17] Handayani, L., Pertiwi, D.A. and Atikah, N. (2019). 'Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian di rumah sakit umum provinsi nusa tenggara barat'.
- [18] Hendrajana, R., Sintaasih, D.K. and Saroyeni, P. (2018). 'Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan'.
- [19] Hustia, A. (2020). 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi'.
- [20] Irawati, R. and Carrollina, D.A. (2017). 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia'.
- [21] Junaidi (2018). 'Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Pada Kantor Bkkbn Krakatau Medan'.
- [22] Kamelia and Pratiwi, A. (2022). 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima'.
- [23] Priambodo, S. (2019). 'Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara'.
- [24] Rahmi, H. and Suryalena (2017). 'Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training terhadap Kinerja Karyawan'.
- [25] Rifaudin, M. (2017). 'Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan'.
- [26] Siagian, S. (2011). 'Manajemen Sumber Daya Manusia'.
- [27] Suryani, N.K. and John (2018). 'Kinerja Organisasi'.
- [28] Wayuni, T., Purnomo, H. and Subagyo (2022). 'Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris'.
- [29] Widiyanti, W. and Fitriani, D. (2017). 'Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok'.

Ref. berupa Skripsi/Tesis/Disertasi:

- [30] Jaldiansyah, M. (2021). 'Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja dengan modal psikologi sebagai moderating pada pegawai fakultas ilmu keolahragaan UNP'.