



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru yang Dimediasi oleh Motivasi

Agus Setiawan^{*1}, Rusdiyanto², Chamariyah³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

agussetiawan.ns75@gmail.com ¹⁾ rusdy.semak@gmail.com ²⁾ chamariyahmm@gmail.com ³⁾

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197

Korespondensi penulis : agussetiawan.ns75@gmail.com*

Abstract. Based on its approach, this research is included in the type of cross-sectional research. The research sample was 70 respondents. The purpose of this research is 1) To test and analyze the significant influence of leadership style on the performance of Tampojung Pregi Pamekasan Health Center employees. 2) To test and analyze the significant influence of leadership style on employee motivation at the Tampojung Pregi Pamekasan Community Health Center. 3) To test and analyze whether leadership style has a significant indirect effect on the performance of Tampojung Pregi Pamekasan Health Center employees which is mediated by motivation. The results of the research show that: 1) Leadership style has a significant positive effect on the performance of employees at the Tampojung Pregi Public Health Center, Waru District, with an original sample value of 0.225. 2) Leadership style has a significant positive effect on employee motivation at the Tampojung Pregi Public Health Center, Waru District, with an original sample value of 0.390. 3) Indirectly, leadership style has a significant effect on the performance of employees at the Tampojung Pregi Public Health Center, Waru District, which is mediated by motivation with an original sample value of 0.104.

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Employee Performance

Abstrak. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian cross-sectional. Sampel penelitian sebanyak 70 responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai di Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru dengan nilai original sample sebesar 0,225. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai di Puskesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru dengan nilai original sample sebesar 0,390. 3) Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai original sample sebesar 0,104.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya peningkatan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Kondisi masyarakat yang semakin kritis terhadap mutu pelayanan menjadi pendorong bagi profesi kesehatan untuk meningkatkan pelayanannya. Pelayanan profesional dalam keperawatan dapat dilakukan melalui penataan dan pengelolaan manajemen pelayanan keperawatan, kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud perasaan aman, nyaman, serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada proses kesembuhan pasien (Muninjaya, 2018).

Puskesmas (*health centre*) adalah suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat dalam satu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang sangat besar dalam memelihara kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat seoptimal mungkin.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019:18). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2017:95).

Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, tidak cukup hanya memiliki sumber daya manusia secara kuantitas, namun pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, atau dapat dikatakan juga bahwa pencapaian tujuan organisasi harus pula didukung oleh sumber daya manusia secara kualitas. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja tidak begitu saja dapat diperoleh, namun ada faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain adalah Gaya Kepemimpinan. Dalam mengoptimalkan fungsi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin harus memiliki cara dan gaya memimpin yang tepat, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil mendapat dukungan penuh dari seluruh lini organisasi dan dapat dijalankan sesuai dengan strategi yang ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang bijaksana akan berpikir strategis dan melihat segala kemungkinan dan dari segala sudut pandang atas segala sesuatu yang diputuskan. Misalnya adanya kemungkinan perasaan tidak puas yang dialami oleh pegawai dan hal itu menjadi inspirasi pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki sifat dan gaya kepemimpinan sesuai dengan latar belakang pemimpin itu sendiri. Dalam mendeteksi siapa si pemimpin ada dua kriteria, yaitu (1) jumlah pengaruh seseorang atas anggota dan kelompoknya dan (2) sikap para anggota kelompok terhadap sesamanya, Soejono Trimono dalam (Ardhana dkk, 2017). Pernyataan ini memperkuat bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, (Kartono, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2019:89). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola

bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2019). Bila para pemimpin menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli kepada bawahannya, mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. maka akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam berkinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2018:80).

Rivai, (2019:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan motivasi tersebut kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi suatu kenyataan. (Reksohadiprojo dan Handoko, 2018). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2018:45) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sejajar.

Menurut Arep dan Tanjung (2017:187) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Bagi seorang pegawai, motivasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerjanya sebagai pegawai puskemas dalam melayani masyarakat. Adanya tuntutan masyarakat agar ada perubahan dalam hal pelayanan public semakin lebih meningkat, maka perlu diperhatikan adanya suatu motivasi. Stanley Vance dalam Sudarman Danim (2018:33) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk

melaksanakan tindakan-tindakan tertentu yang menguntungkan dilihat dari respek pribadi dan terutama organisasi.

Motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata dalam bentuk uang. Namun banyak hal yang juga bisa menjadikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja, antara lain adanya rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan sosial, adanya penghargaan dari atasan dan rekan, serta adanya kesempatan aktualisasi diri (Maslow dalam Anwari, 2019:51). Dipandang dari sisi motivasi dalam meningkatkan kinerja; Menurut Donal dalam Hamalik (2016) motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peranan yang strategis dalam aktivitas mengajar seseorang. Motivasi diperlukan untuk menambah semangat guru sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang tinggi tercermin dari ketekunan yang tidak mudah patah untuk mencapai sukses meskipun dihadang oleh berbagai kesulitan. Motivasi yang dimiliki oleh guru itu timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu dari dalam diri sendiri yang disebut intrinsik, atau faktor dari luar diri yang disebut factor ekstrinsik.

Berbagai studi empiris penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini digunakan sebagai acuan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Permana, (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Yanti *et al.*, (2022), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab reseach* ini memberikan dasar untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.

Perbedaan hasil penelitian lainnya yaitu tentang kajian hubungan motivasi dengan kinerja. Studi empiris penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan Gunawan, *et al.*, (2018), dalam penelitiannya menunjukkan temuan penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Pragiwani, *et al.*, (2021), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan temuan penelitian tentang hubungan pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai ini memberikan landasan dilakukan penelitian selanjutnya dan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya motivasi terhadap kinerja pegawai.

Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Namun hal ini tidak sejalan dengan pengamatan yang dilakukan peneliti. Berdasarkan pengamatan penelitian di Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai belum tercapai maksimal yang diduga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, penempatan pegawai dan motivasi. Fenomena tentang kurang optimalnya kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan dibuktikan dengan banyak penempatan pegawai puskesmas yang tidak tepat, gaya kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai harapan bawahan, serta rendahnya motivasi pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan. Terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal yaitu dijumpai:

- a. Menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan pegawai selalu menunggu petunjuk pimpinan.
- b. Kurang inovatif dalam menghadapi masalah pekerjaan.
- c. Kurang berani mengambil resiko yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan.
- d. Gaya kepemimpinan yang digunakan kurang mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja secara sukarela, serta belum mampu mendorong motivasi kerja pegawai.
- e. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan jenis pendidikan yang di tempuh.

Berdasarkan adanya *gab reseach* yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya dan adanya fenomena yang terjadi pada pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, adapun penelitian yang akan dilakukan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Motivasi”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana deskripsi tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan?

- 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan?
- 4) Apakah motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan?
- 5) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, penempatan pegawai, dan kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat meliputi :

- a) Manfaat Teoritis
 - Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi dunia akademisi untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai.
 - Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk referensi melakukan penelitian lanjutan yang mengkaji tentang manajemen SDM khususnya yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai bahan untuk penelitian berikutnya serta untuk menemukan model baru terkait gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

- Bagi Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai.
- Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literature perpustakaan Unuversitas Wijaya Putra.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menjelaskan suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur atau dibangun berdasarkan hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep dapat berpijak pada kerangka teori yang dibentuk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisi hubungan antar variabel yang diteliti meliputi: gaya kepemimpinan dan penempatan pegawai terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada pegawai. Selain itu seorang pemimpin adalah sosok yang menjadi contoh bagi bawahannya, sehingga bagi seorang pemimpin apalagi dalam sebuah organisasi berada pada posisi yang sangat vital, sehingga meningkatnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahari, *et al.*, (2020) dan Permana, (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hali ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aribowo *et al.*, (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Susilo *et al.*, (2022). Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian yang dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Gaya kepemimpinan adalah sosok yang menjadi contoh bagi bawahannya, sehingga bagi seorang pemimpin apalagi dalam sebuah organisasi berada pada posisi yang sangat vital,

sehingga gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Zahari, *et al.*, (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saluy, *et al.*, (2022), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

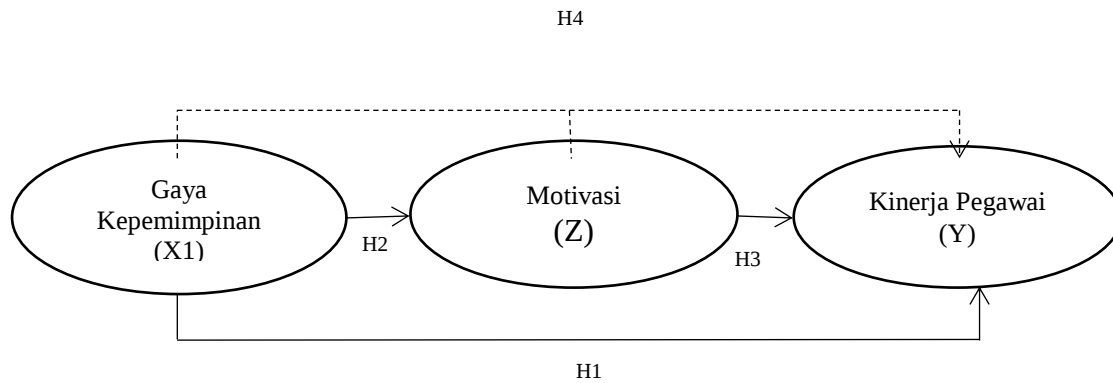
Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi seseorang mau bekerja. Motivasi” antara bawahan dengan pimpinan, antara rekan sesama kerja yang baik, maka akan memberikan motivasi seseorang akan bekerja dengan senang hati dan semangat. Seorang pegawai yang bekerja dengan rasa senang karena komunikasi di lingkungan kerja terjalin sangat baik akan mampu memberikan semangat kerja yang tinggi dan sangat baik sehingga seseorang mempunyai motivasi yang tinggi, akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam pegawai maka akan membentuk suatu kekuatan diri pegawai dalam menunjang peningkatan prestasi kerja. (Mangkunegara, 2012:68). Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri pegawai. Penurunan prestasi kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Intern antara lain komunikasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Susilo, *et al.*, (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saluy, *et al.*, (2022), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah sebuah kerangka konseptual sebagai bentuk penguatan kerangka berpikir penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dipahami oleh orang lain. Gambar kerangka konseptual yang dimaksud ditunjukkan dalam gambar 2.1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditunjukkan pada bahasan sebelumnya serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakandalam penelitian ini, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.
- H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan.
- H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok, untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplanasi fenomena, (Creswell, 2017), berpendapat bahwa pada umumnya penelitian ini unit analisisnya dikontrol dengan ketat melalui rancangan atau analisis statistik, jika ukuran atau observasi untuk menguji suatu teori.

Berdasarkan pendekatannya penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *cross-sectional*, karena pada rentang waktu tertentu/bersamaan peneliti melakukan pengamatan, pencatatan atas tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu pegawai Puskesmas Tampojung Pregi Pamekasan dalam merespon tentang pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam instrumen kuesioner berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti yaitu meliputi: gaya kepemimpinan, penempatan pegawai, motivasi dan kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan *parsial least square* (SEM-PLS).

3. HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Kinerja pegawai	0.225	0.007	Signifikan
Gaya kepemimpinan → Motivasi	0.390	0.000	Signifikan
Motivasi → Kinerja pegawai	0.268	0.013	Signifikan
Gaya kepemimpinan → Motivasi → Kinerja pegawai	0.104	0.037	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 0.007 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,007 < 0.05$.

2. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikan $0.000 > 0.05$.

3. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.013 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi sebesar 0.037 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0.037 > 0.05$.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Kinerja pegawai	0.007	H ₁ diterima
Gaya kepemimpinan → Motivasi	0.000	H ₂ diterima
Motivasi → Kinerja pegawai	0.013	H ₃ diterima
Gaya kepemimpinan → Motivasi → Kinerja pegawai	0.037	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 19 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

- a. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.007 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

- b. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

- c. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.013 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.013 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

- d. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0.037 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0.037 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 4 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Kinerja pegawai	0.225	Pengaruh Positif
Gaya kepemimpinan → Motivasi	0.390	Pengaruh Positif
Motivasi → Kinerja pegawai	0.268	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yaitu 0.225, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; gaya kepemimpinan terhadap motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.390, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi; motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.268, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Motivasi → Kinerja pegawai	0.104	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil analisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.104 Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Pegawai Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi meningkat khususnya pada lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Zahari, *et al.*, (2020) dan Permana, (2020) serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aribowo *et al.*, (2020) dan Susilo *et al.*, (2022). yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang memadai di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan gaya kepemimpinan memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan factor: Pemimpin selalu memberi arahan yang baik kepada semua pegawai; Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada semua pegawai; Pimpinan memberikan dukungan penuh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas, Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahannya untuk mengemukakan ide-ide kreatif terkait pekerjaan; Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk menyampaikan kritik dan saran yang inovatif terkait pekerjaan serta Pemimpin mendorong kepada seluruh pegawainya untuk selalu mencari solusi terkait persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan.

H2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi, artinya bahwa gaya kepemimpinan mampu membuat perubahan terhadap motivasi yang semakin optimal meningkat.

Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap motivasi anggota organisasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini

dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan motivasi tiap anggota organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan gaya kepemimpinan karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Peningkatan gaya kepemimpinan dikarenakan dipengaruhi oleh motivasi yang dipengaruhi oleh factor direktif yang direfleksikan oleh; Pemimpin selalu memberi arahan yang baik kepada semua pegawai dan Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada semua pegawai. Kemudian dipengaruhi oleh suportif yang direfleksikan oleh Pimpinan memberikan dukungan penuh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahannya untuk mengemukakan ide-ide kreatif terkait pekerjaan. Serta dipengaruhi oleh factor partisipatif yang direfleksikan oleh Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk menyampaikan kritik dan saran yang inovatif terkait pekerjaan dan Pemimpin mendorong kepada seluruh pegawainya untuk selalu mencari solusi terkait persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan; dan dipengaruhi oleh orientasi pada prestasi yang direfleksikan oleh Pimpinan memberikan sasaran kerja yang sesuai kemampuan pegawai agar semua pegawai dapat berprestasi dalam pekerjaannya dan Pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Zahari, *et al.*, (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saluy, *et al.*, (2022), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dicapai di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru.

Gaya kepemimpinan sebenarnya telah digunakan oleh kepala Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan motivasi di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti gaya kepemimpinan pegawai yang memadai sehingga tujuan organisasi tercapai.

H3: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal.

Motivasi berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 3 diterima.

Hubungan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dikarenakan dipengaruhi oleh factor: a) Gaji yang diterima sesuai/berdasarkan ketentuan; b) Besarnya gaji yang diterima guru berdasarkan masa kerja dan golongan; c) Supervisi yang efektif di sekolah membantu terhadap peningkatan kinerja pegawai; d) Supervisi yang efektif di kantor membantu pegawai menyelesaikan persoalan pekerjaan yang di hadapi; e) Kebijakan yang diambil pimpinan merupakan bentuk motivasi yang diberikan kepada semua pegawai sesuai aturan dan merupakan kesepakatan bersama, f) Kebijakan yang dilaksanakan oleh kepala Puskesmas sesuai aturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk dijalankan dan ditaati bersama, g) Hubungan kerja pegawai dilingkungan puskesmas terjalin dengan baik, dan h) Hubungan kerja pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Susilo, *et al.*, (2020), tentang motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saluy, *et al.*, (2022), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan terdapat hubungan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. motivasi yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.013 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan motivasi karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi sebenarnya telah digunakan di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang

diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti motivasi semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya kinerja pegawai..

H4: Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0.037 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.037 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa motivasi mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Motivasi memediasi gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memediasi gaya kepemimpinan sehingga menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0.037 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga motivasi memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ekhsan, *et al.*, (2021), tentang motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saluy, *et al.*, (2022), yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi menjelaskan terdapat hubungan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Gaya kepemimpinan sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan

pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja pegawai tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kinerja pegawai.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai pada Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru termasuk dalam kategori sangat baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 4.21 – 5.00.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru, sehingga hipotesis pertama diterima.
- c. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru, sehingga hipotesis kedua diterima.
- d. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru, sehingga hipotesis ketiga diterima.
- e. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pukesmas Tampojung Pregi Kecamatan Waru yang dimediasi oleh motivasi, sehingga hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, K., Setiawan, B., & Gita, M. (2022). Influence of leadership style, work environment and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable in the Secretariat Riau Islands Province DPRD. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(6).
- Aziz Sholeh, A., & others. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Azwar, S. (2016). Sikap manusia: Teori dan pengukurannya. Pustaka Pelajar.
- Boulter, N., & Dalziel, D. (2018). People and competencies. Bidlles Ltd.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export-import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Davis, G. (2017). Kerangka dasar: Sistem informasi manajemen, bagian I pengantar (12th ed.). PT. Pustaka Binaan Presindo.
- Departemen Kesehatan RI. (2004). Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 81/Menkes/SK/I/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan sumberdaya manusia kesehatan di tingkat provinsi, kabupaten/kota serta rumah sakit.
- Departemen Kesehatan RI. (2004). Sistem kesehatan nasional.
- Departemen Kesehatan RI. (2005). Analisis situasi dan kecenderungan pembangunan kesehatan 2000-2005 (Rancangan 12 Desember 2005).
- Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, 23-36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13-21.
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114.
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The role of motivation mediation on the effect of transformational leadership style on employee performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 1(1).
- Foster, G., & Datar, S. M. (2016). Cost accounting: A managerial emphasis. Pretice Hall.
- Gazali, S., et al. (2024). Ikan nomei, merdeka belajar kampus merdeka.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
- Hutapea, T. (2017). Kompetensi plus. PT. Gramedia Pustaka Utama.

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TAMPOJUNG
PREGI KECAMATAN WARU YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI***

- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1–10.
- Jucius, M. (2016). *Personnel management*. Prentice Hall.
- Kardjati, A. (2018). *Aspek kesehatan dan gizi anak balita*. Yayasan Obor.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27-36.
- Mangkunegara, P. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran kerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2018). *Human resources management*. Simon & Schuster, Inc.
- Nasution, M. N. (2018). *Manajemen jasa terpadu*. PT. Ghalia Indonesia.
- Pattanayak, B. (2018). *Human resources management*. Prentice-Hall of India.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, B., & Bramastyo, K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Siagian, P. S. (2019). *Peran staff dalam manajemen*. Bumi Aksara.
- Soemantri, I., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1-10.