

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN  
PEKERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN  
(Studi Kasus pada Kantor UPT Puskesmas  
DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang)**

**Moh. Mukhsin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
*muhsin-2010@yahoo.co.id*

**Abstract**

*The objective of these researches are to know how implementation of Leadership and Workers Involvement Influence on Service Performance at UPTD office sub-district Puskesmas DTP Ciruas Serang District. This research used quantitative method by using descriptive research and causal research. Data from the 3 variables were analyzed by using SPSS 16.00 program. The number of samples used in this study were 52 respondents. Based on the data analysis it can be concluded that there is no leadership program and employee involvement, the value of service performance of 2.162 units. The leadership regression coefficient (0.441) means that if the leadership program is increased by 1 unit, then the service performance will increase by 0.441 units. Leadership regression coefficient of (0.538) means that if the leadership condition is increased by 1 unit then the service performance will increase by 0.538 units. Result of hypothesis test where  $F_{count} > F_{table}$  ( $68,762 > 3,194$ ). With a real level of 5% which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. This indicates that the leadership and the involvement of workers significantly influence the service performance at UPTD office sub-district Puskesmas DTP Ciruas Serang District.*

**Keyword : Leadership, Workers Involvement, Service Performance**

## **Pendahuluan**

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media masa, baik elektronik maupun cetak, sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan

kepemimpinan (Locke, 2001). Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Menon, 2002), demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2000). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa  
(JRBM), Vol. 1 (1): hh.97-106 (Mei 2017)  
ISSN (Online) 2599-0837,

<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

© 2017 Magister Manajemen UNTIRTA

benar-benar untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2007). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang benar-benar terhadap bawahan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti: Rotenberry dan Moberg (2007) menilai dampak keterlibatan kerja terhadap kinerja, hasilnya keterlibatan kerja seorang individu, berhubungan positif dengan kinerja yang dihasilkan ; (Schaufeli dan Bakker, 2004; Sonnentag, 2003) menemukan keterlibatan karyawan memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasional, hubungan negatif keinginan untuk berhenti dan dipercaya memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Terdapat 2 manfaat pelibatan karyawan yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, Keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus dilaksanakan (Fandy, 2003:18).

Dalam penelitian ini ada 2 (dua) faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan seorang karyawan mengacu pada Saks (2006) antara lain: Keterlibatan Kerja dan Keterlibatan Organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. House (1971, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan. Mangkunegara (2000: 67) mendefinisikan kinerja SDM

sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini, antara lain; (1) Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pengguna layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang (2) Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Pekerja berpengaruh terhadap Kinerja pengguna layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Keterlibatan Pekerja terhadap Kinerja pengguna layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

## **Landasan Teori**

### **Kepemimpinan (*Leadership*)**

Kepemimpinan menurut Robbins (2006) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi. Kartini (1994), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah pemandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan menurut Mas'ud (2004) adalah Suatu sikap yang dimiliki Pemimpin agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama

melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan 6 (enam) indikator pengukuran kepemimpinan : Bersinergi dan keteguhan hati, implementasi Visi, menantang dan mendorong pekerjaan, berani mengambil resiko, kesetiaan, dan harga diri. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju high performance (Harvey dan Brown, 1996, dalam Cahyono, 2005).

### **Keterlibatan Pekerja**

Pekerja adalah mereka yang telah mengikuti pelatihan dan diberi kewenangan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan. Mereka berkerja dalam batasan jam dan dihitung setiap menit kegiatannya sampai dengan akhir minggu (Stephen,Arnold 1994 : 81). Keterlibatan pekerja merupakan salah satu konsep yang penting berkaitan dengan tanggungjawab individu atas tindakannya dan bertindak tanpa perlu diarahkan atau diperintah secara langsung. Keberhasilan tujuan organisasi tergantung pada kontribusi sumber daya manusia, langkah pertama dari keterlibatan pekerja adalah pembentukan tim kerja, yang bertindak sebagai kekuatan pendorong pada proses operasi. Tim kerja harus disusun berdasarkan individu – individu yang dalam posisinya memiliki kontribusi signifikan terhadap hasil pekerjaan. Tim harus terdiri dari manajer – manajer dan staf yang berasal dari fungsi – fungsi dalam perusahaan sesuai dengan core bisnisnya (Gaspersz 2003 :344).

### **Kinerja Layanan (*Service Performance*)**

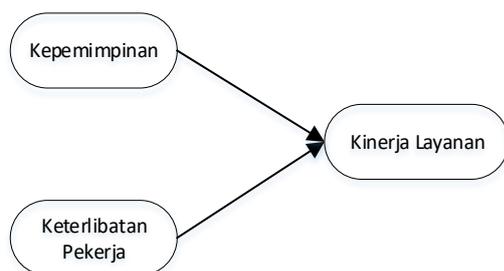
Kinerja menurut Sudjono (2005) adalah Merupakan prestasi kerja yakni

perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, dengan indicator pengukuran kinerja : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas Pegawai, Kemandirian, dan Komitmen kerja.

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan penilaian kinerja. Kinerja Pelayanan Mahoney dalam Mardia dan listianingsih (2005:12) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pelayanan adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial sehingga kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasional.

### **Kerangka Pemikiran**

Untuk meningkatkan Kinerja pegawai diperlukan Kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawainya yang didukung keterlibatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan pekerjaan layanan dapat dilaksanakan dengan baik, tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan. Secara skematik dapat distrukturkan dalam rangka konseptual penelitian yang menjelaskan mata rantai hubungan antara kepemimpinan dan keterlibatan pekerja terhadap kinerja layanan sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan kausal. Metode deskriptif ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci peranan dan pekerjaan manusia dan hasil penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.

## Metode pengumpulan data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan, maka perlu didukung data-data yang benar dan akurat. Oleh karena itu, perlu adanya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu mengamati subjek penelitian terutama sikap dan perilaku responden baik dilaksanakan sendiri maupun melalui pihak ketiga.
2. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode wawancara tidak terstruktur karena dinilai lebih fleksibel dan efisien.
3. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan

kepada responden yang relevan untuk pendapatnya.

## Operasional Variabel

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh Kepemimpinan dan Keterlibatan Pekerja terhadap Kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

Untuk memudahkan pengidentifikasian masalah maka diperlukan pengoperasian variabel yang terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. Variabel bebas atau *independent variabel*, yaitu program Kepemimpinan (X1) dan Keterlibatan Pekerja (X2).
2. Variabel terikat atau *dependent variabel*, yaitu variabel Kinerja layanan (variabel Y).

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Mas'ud, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah pasien rawat inap pada kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive random sampling*, peneliti pertama kali menentukan bagian yang digunakan sebagai dasar sebelum melakukan pemilihan secara acak. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah pasien rawat inap pada kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Setelah melakukan bagian secara *purposive* peneliti kemudian memilih secara acak (*random*) elemen tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah mengacu pendapat Slovin. Jumlah suplier secara keseluruhan (populasinya) adalah 110 pasien rawat inap UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang dengan tingkat alpha sebesar 10%. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 52 suplier responden.

**Hasil dan Pembahasan**  
**Realibilitas Instrumen Penelitian**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan bahwa instrumen (kuisisioner) yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha pada *output* pengolahan data dengan program SPSS 16.00 dengan nilai r tabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan dan variable keterlibatan pekerja terhadap variabel kinerja layanan

**Tabel 1**  
**Pengujian Reliabilitas Instrument**

Nama Variabel	Nilai Alpha	Nilai r tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,635	0,281	Reliabel
Keterlibatan Pekerja	0,416	0,281	Reliabel
Kinerja Layanan	0,717	0,281	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Untuk menguji hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya, berikut dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi sederhana antara kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan kinerja layanan (Y).

**Tabel 5**  
**Korelasi Pearson Sederhana**

		Correlations		
		Kepemi mpinan	Keterli batan	Kinerja
Kepemi mpinan	Pearson	1	,503**	,698**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
N		52	52	52
Keterlib atan	Pearson	,503**	1	,784**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
N		52	52	52
Kinerja	Pearson	,698**	,784**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N		52	52	52

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Nilai korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja layanan adalah 0,698. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja layanan.

Untuk mengetahui koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan variabel kinerja layanan (Y) dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,698^2 \times 100\% \\
 &= 0,4872 \times 100\% \\
 &= 48,72\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai Kd diatas, berarti variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja layanan sebesar 48,72%, sedangkan sisanya 51,28% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 15,278 + 0,757 X_1$$

Dimana :

Y= Variabel Dependen (kinerja layanan)

a = Konstanta

b = Koefisien

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

Jika nilai kepemimpinan sebesar nol (0), maka besarnya kinerja layanan sebesar 15,278 dan jika nilai kepemimpinan naik satu satuan, maka nilai kinerja layanan akan naik sebesar 0,757 begitu juga sebaliknya, jika nilai kepemimpinan turun satu satuan maka nilai kinerja layanan akan mengalami penurunan sebesar ditingkatkan sebesar 0,757.

Sedangkan untuk mengetahui uji signifikansi koefisien korelasi kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terdapat kinerja layanan (Y), dapat dilihat berdasarkan besarnya uji *t*<sub>hitung</sub> sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,698 \sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0,698^2}}$$

$$t = \frac{4,936}{0,716}$$

$$t = 6,894$$

Dari perhitungan diatas, diketahui *t*<sub>hitung</sub> > *t*<sub>tabel</sub> (6,894 > 1,676). Hal ini berarti, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja layanan karyawan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

### **Analisis Pengaruh keterlibatan pekerja terhadap Kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara keterlibatan terhadap kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Untuk menguji hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya, berikut dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi keterlibatan (X<sub>2</sub>) dengan kinerja layanan Y dilihat dari tabel 5. diatas.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan antara keterlibatan dengan kinerja layanan Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Nilai koefisien korelasi antara variabel keterlibatan dengan variabel kinerja layanan sebesar 0,784. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel keterlibatan dengan variabel kinerja layanan.

Untuk mengetahui koefisien determinasi antara variabel keterlibatan (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja layanan (Y) dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,784^2 \times 100\%$$

$$= 0,6147 \times 100\%$$

$$= 61,47\%$$

Berdasarkan nilai Kd diatas, berarti variabel keterlibatan mempengaruhi variabel kinerja layanan sebesar 61,72%, sedangkan sisanya 38,53% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7,631 + 0,728 X_2$$

Dimana :

Y= Variabel Dependen (kinerja layanan)

a = Konstanta

b = Koefisien

X<sub>2</sub>= keterlibatan pekerja

Jika nilai keterlibatan pekerja sebesar nol (0), maka besarnya kinerja layanan sebesar 7,631 dan jika nilai keterlibatan pekerja naik satu satuan, maka nilai kinerja layanan akan naik sebesar 0,728 begitu juga sebaliknya, jika nilai keterlibatan pekerja turun satu

satuan maka nilai kinerja layanan akan mengalami penurunan sebesar ditingkatkan sebesar 0,728.

Sedangkan untuk mengetahui uji signifikansi koefisien korelasi antara variabel keterlibatan pekerja (X<sub>2</sub>) terdapat variabel kinerja layanan (Y), dapat dilihat besarnya uji t<sub>hitung</sub>. Diketahui t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (8,942 > 1,676). Hal ini berarti, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan pekerja terhadap variabel kinerja layanan pada kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan keterlibatan pekerja terhadap Kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan keterlibatan pekerja terhadap kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

Dari tabel hasil pengolahan data melalui program SPSS 16.00 di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan keterlibatan berpengaruh terhadap kinerja layanan. Hal ini dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) sebesar 0,859 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan keterlibatan dengan variabel kinerja layanan.

Untuk mengetahui koefisien determinasi antara variabel keterlibatan variabel kinerja layanan dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,737 \times 100\% \\
 &= 73,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai Kd diatas, berarti variabel kepemimpinan dan keterlibatan mempengaruhi variabel kinerja layanan sebesar 73,7% sedangkan sebanyak 26,3%

(100% - 73,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian dilakukan untuk mengetahui prediksi pengaruh antara variabel independent yaitu kepemimpinan dan keterlibatan terhadap variabel dependen yaitu kinerja layanan dengan menggunakan bantuan program SPSS.16.00 maka menghasilkan *output* korelasi berganda sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Persamaan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.162	3.123		
Kepemimpinan	.441	.092	.406	4.794	.000
Keterlibatan	.538	.079	.579	6.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,162 + 0,441 X_1 + 0,538 X_2$$

Koefisien regresi kepemimpinan (0,441) artinya jika kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja layanan akan meningkat sebesar 0,441 satuan. Koefisien regresi keterlibatan sebesar (0,538) artinya jika keterlibatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja layanan akan meningkat sebesar 0,538 satuan.

Selain itu juga, pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Nilai 2 Uji Anova**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	908,915	2	454,457	68,762	,000 <sup>a</sup>
Residual	323,846	550	7,246		
Total	1232,761	552			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keterlibatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Setelah pengujian dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,762 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $df = n-k-1 = 52-2-1=49$ ) adalah sebesar 3,194 dengan taraf nyata sebesar 0,05.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $68,762 > 3,194$ ) Nilai  $F_{hitung}$  di daerah penolakan  $H_0$ , ini berarti bahwa koefisien determinasi nilai berganda ( $R^2$ ) adalah signifikan. Dalam artian  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a =$  diterima.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja terbukti signifikan.

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja layanan diperoleh hasil:
  - Nilai korelasi antara variabel keterlibatan pekerja dengan variabel kinerja layanan adalah sebesar 0,698 (kuat)
  - Koefisien determinasi (kd) antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja layanan diperoleh tingkat hubungan sebesar 48,72% sedangkan sisanya sebesar 51,28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.
  - Persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 15,278 + 0,757 X_1$$

Jika nilai keterlibatan sebesar nol (0), maka besarnya kinerja layanan sebesar 15,278 dan jika nilai keterlibatan naik satu satuan, maka nilai kinerja layanan akan naik sebesar 0,757 begitu juga sebaliknya, jika nilai keterlibatan turun satu satuan maka nilai kinerja layanan akan mengalami penurunan sebesar ditingkatkan sebesar 0,757.

Hasil uji hipotesis dimana  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6,894 > 1,676$ ). Dengan taraf nyata 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan keterlibatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskemas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.

2. Disamping itu pula, hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja layanan diperoleh hasil:

- Nilai korelasi antara variabel keterlibatan dengan variabel kinerja layanan adalah sebesar 0,784. (kuat)
- Koefisien determinasi (kd) antara variabel keterlibatan dengan variabel kinerja layanan diperoleh tingkat hubungan sebesar 61,72%, sedangkan sisanya sebesar 38,53% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.
- Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7,631 + 0,728 X_2$$

Jika nilai kepemimpinan sebesar nol (0), maka besarnya kinerja layanan sebesar 7,631 dan jika nilai kepemimpinan naik satu satuan, maka nilai kinerja layanan akan naik sebesar 0,728 begitu juga sebaliknya, jika nilai kepemimpinan turun satu satuan maka nilai kinerja lingkungan akan mengalami penurunan sebesar ditingkatkan sebesar 0,728.

- Hasil uji hipotesis dimana  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8,942 > 1,676$ ). Dengan taraf nyata 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan kondisi

- kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskesmas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang.
3. Maka dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan program keterlibatan pekerja dengan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja layanan pada Kantor UPTD Puskesmas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang, sebagai berikut:
- Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar antara variabel kepemimpinan dan variabel keterlibatan dengan variabel kinerja layanan adalah sebesar 0,859 (sangat kuat).
  - Koefisien determinasi (kd) antara variabel keterlibatan dengan variabel kinerja layanan diperoleh tingkat hubungan sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.
  - Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,162 + 0,441 X_1 + 0,538 X_2$$

Artinya, jika tidak ada program kepemimpinan dan keterlibatan pekerja maka nilai kinerja layanan sebesar 2,162 satuan. Koefisien regresi keterlibatan (0,441) artinya jika program keterlibatan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja layanan akan meningkat sebesar 0,441 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar (0,538) artinya jika kondisi kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja layanan akan meningkat sebesar 0,538 satuan.

- Hasil uji hipotesis dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $68,762 > 3,194$ ). Dengan taraf nyata 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterim. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan dan keterlibatan pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja layanan pada kantor

UPTD Puskesmas DTP Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang

### Saran

1. Diharapkan dapat lebih menanamkan gaya kepemimpinan karena dengan itu perusahaan dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para karyawannya, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi, guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga akan berdampak pada pencapaian strategi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
2. Keterlibatan Pekerja merupakan pemberdayaan yang memiliki arti bahwa pekerja memiliki andil dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, hendaknya diberikan kepercayaan dan diakui keberadaanya seutuhnya didalam perusahaan
3. Bagi Penelitian selanjutnya Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup yang digunakan dengan sampel yang lebih banyak lagi. Sehingga didapatkan hasil yang lebih baik. Memperbaiki terlebih dahulu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini atau menggunakan kuesioner yang tingkat validitas dan reliabilitasnya lebih tinggi. Terakhir, mengembangkan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Cahyono, Suharto, 2005, *"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia*, JRBI, Vol.1..
- Fuad Mas'ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gaspersz, Vincent, *Total Quality Management*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.

- Kartono, Kartini, 1994, *“Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Locke, E. A. 2001. *Social Psychology and Organizational Behavior*. Jhon Wiley and Sons, New York.
- Mas’ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mardiah, Aida Ainul., Listianingsih. 2005. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Dan Profit Center Terhadap hubungan antara ntotal quality management dengan kinerja manajerial*. Jurnal SNA Solo, 15-16 September. IAI – KAPD. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Menon, Maria E, 2002, *“Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus”*, The International Journal of Educational Management, 16 February, p.91-97.
- Muh Su’ud, 2000, *“Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin”*, *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, vol.3, No.1. Hal 51-65
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi : Edisi ke-10 Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Index kelompok Gramedia.
- Rotenberry Paul F. dan Moberg Philip J.,2007, *“Assesing the impact of job involvement on Performance, Management research News” Emerald group publishing Vol. 30 No. 3, hal 203-215*
- Saks, Alan, M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. 214 Journal of Managerial Psychology, vol. 21 (7), h. 600-619.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), *“Job demands, job resources, and their relationship withburnout and engagement: amulti-sample study”*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 25, pp. 293-315.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), *“Job demands, job resources, and their relationship withburnout and engagement: a multi-sample study”*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 25, pp. 293-315.
- Soedjono, (2005) *“Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BRI Malang)*.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: ANDI, 2003.
- Thoha, Miftah, 2003, *Perilaku Organisasi konsep Dasar Dan Perikakunya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husain. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama*.