

BAB IV

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Puskesmas Aek Goti

Puskesmas berdiri pada tahun 1996, dengan luas bangunan 10x15 m yang memiliki 1 lantai, puskesmas ini didirikan untuk mempermudah masyarakat untuk berobat. Dikarenakan sebelumnya masyarakat sangat kesulitan jika ingin berobat sebab jauh dari rumah sakit umum (RSU) dengan adanya puskesmas ini masyarakat sedikit terbantu, apabila ingin berobat tidak perlu jauh-jauh kerumah sakit, kecuali jika dalam keadaan mendesak yang mengharuskan untuk dibawa kerumah sakit. Kemudian pada tahun 2018 puskesmas aekgoti mendapatkan renovasi bangunan untuk memperluas bangunan dan menjadikannya lebih baik dan nyaman, yaitu dengan luas bangunan 300m² yang memiliki bangunan 3 lantai dengan fasilitas yang lebih memadai yang hingga sekarang memiliki pegawai yang berjumlah 69 orang.

2. Visi Dan Misi Puskesmas Aek Goti

a. Visi Puskesmas Aek Goti

“Menjadi puskesmas dengan pelayanan bermutu dan mandiri menuju masyarakat sehat”

b. Misi Puskesmas Aek Goti

- a) Mendorong kemandirian pelayanan berperilaku sehat dan hidup dalam lingkungan yang sehat.

- b) Mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal.
- c) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu profesional merata dan terjangkau oleh masyarakat.

3. Struktur Organisasi Puskesmas Aek Goti

Menurut Hasibuan, (2011:128) Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang penjabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan system pimpinan organisasi. Adapun struktur dari organisasi Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan Terlampir pada halaman lampiran.

4. Tugas Deskripsi Puskesmas Aek Goti

1) Kepala Puskesmas

Tugas Pokok Kepala Puskesmas adalah bertanggung jawab atas seluruh kegiatan puskesmas , yaitu seperti mengkoordinir penyusunan perencanaan tingkat puskesmas berdasarkan data program dinas kesehatan, memberikan tugas pada staf dan unit -unit puskesmas , menyusun rencana dan kebijakan teknis puskesmas , memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi puskesmas .

2) Kasubag Tata Usaha

Tugas Pokok Kasubag Tata Usaha adalah menyusun rencana kegiatan sub bagian tata usaha berdasarkan data program UPTD Puskesmas dan ketentuan perundang -undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja, membagi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mengarsipkan surat masuk dan

surat keluar, bertanggung jawab atas administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

3) Bendahara Penerimaan

Tugas Pokok Bendahara Penerimaan adalah melaksanakan pengelolaan penatausahaan keuangan dengan tertib sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, mengurus penerimaan, menyimpan, membukukan, dan menyetorkan uang yang berada dalam pengelolaannya menyusun laporan.

4) Bendahara Pengeluaran

Tugas Pokok Bendahara Pengeluaran adalah melaksanakan pengelolaan penatausahaan keuangan dengan tertib sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, mengurus pengeluaran, membuat SPJ, membukukan keuangan yang berada dalam pengelolaannya serta menyusun laporan.

5) Penanggung Jawab Unit UKM

Tugas Pokok Penanggung Jawab Unit UKM adalah melaksanakan pengelolaan pelayanan kesehatan masyarakat (UKM) dan Perawatan Kesehatan Masyarakat, menyusun Rencana Bisnis Anggaran pelayanan UKM, melaksanakan kegiatan pelayanan UKM sesuai dengan Rencana Bisnis Anggaran dan menyusun kebijakan operasional penyelenggaraan pelayanan.

6) Penanggung Jawab UKM Esensial

Tugas Pokok Penanggung Jawab UKM Esensial adalah menyusun rencana kerja dan kegiatan seperti pelayanan KIA-KB yang bersifat UKM dan pelayanan gizi yang bersifat UKM, menyiapkan bahan dan melaksanakan teknis operasional kegiatan upaya kesehatan masyarakat esensial dan

keperawatan masyarakat, memantau dan evaluasi pelaksanaan pelayanan promosi kesehatan termasuk UKS, pelayanan dan pengendalian penyakit.

7) Penanggung Jawab UKM Pengembangan

Tugas Pokok Penanggung Jawab UKM Pengembangan adalah menyusun rencana kerja dan kegiatan, menyiapkan bahan dan melaksanakan teknis operasional pelayanan, pengelolaan, pemantauan, dan evaluasi upaya kesehatan masyarakat pengembangan yang diselenggarakan oleh Puskesmas berdasarkan prioritas masalah kesehatan, kekhususan wilayah kerja dan potensi sumber daya yang tersedia masing-masing Puskesmas .

8) Promkes

Tugas Pokok Promkes adalah menyusun rencana kegiatan pelayanan promosi kesehatan berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja, melaksanakan kegiatan promosi kesehatan meliputi penyuluhan kesehatan, pembinaan PSM/UKMB, pembinaan PHBS dan fasilitator desa siaga serta koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur.

9) Keperawatan Kesehatan

Tugas Pokok Keperawatan Kesehatan adalah menjaga dan merawat pasien memberikan obat sesuai waktu dan takaran menjaga kesehatan pasien, memberikan motivasi dan perhatian kepada setiap pasien dengan baik.

10) Yankes Jiwa

Tugas pokok yankes jiwa adalah melakukan pendeteksian dini kasus keswa, melaksanakan kunjungan rumah penderita bersama dokter dalam rangka

penjaringan kasus jiwa, melakukan rujukan sesuai kasus, melakukan penyuluhan kesehatan jiwa serta melakukan evaluasi program kesehatan jiwa untuk mendapatkan tindak lanjut.

11) Kesling

Tugas Pokok Kesling adalah menyusun rencana kegiatan pelayanan kesehatan lingkungan berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan perundang - undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja, melaksanakan kegiatan kesehatan lingkungan meliputi pendataan , pengawasan , dan pembinaan SAB, JAGA, TTU/TPM/Pestisida , penyuluhan kesehatan lingkungan mengatur dan mengawasi petugas kebersihan UPT Puskesmas dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur dan ketentuan perundang -undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

12) KIA dan KB

Tugas Pokok KIA dan KB adalah melaksanakan pelayanan kesehatan ibu, anak dan KB, membantu dokter dalam melaksanakan kegiatan pelayanan KIA/KB di puskesmas, mempersiapkan kelengkapan pelayanan di ruang KIA/KB, melaksanakan koordinasi lintas program, bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian ruang KIA /KB.

13) Gizi Masyarakat

Tugas Pokok Gizi Masyarakat adalah memberikan saran dan informasi kepada pasien terkait tata pelaksanaan gizi dan nutrisi yang berkaitan terhadap diagnosis atau masalah kesehatan serta menyusun rencana program dan pedoman kesehatan keluarga dan gizi masyarakat.

14) Yankes Gigi dan Mulut

Tugas Pokok Yankes Gigi dan Mulut adalah melaksanakan pelayanan kesehatan gigi dan mulut di Puskesmas dan jaringannya menyusun rencana kerja tahunan dengan penjadwalan kegiatan bulanan merencanakan dan mengawasi kegiatan mutu pelayanan kesehatan gigi membimbing dan membina pengetahuan dan kemampuan kesehatan gigi dan mulut, melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Puskesmas.

15) Yankes Olahraga dan Kerja

Tugas Pokok Yankes Olahraga dan Kerja adalah menyusun rencana kegiatan kesehatan olahraga berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja, melaksanakan kegiatan kesehatan olahraga meliputi pembinaan kesehatan olahraga dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur dan ketentuan perundang yang berlaku, mengevaluasi hasil kegiatan kesehatan olahraga secara keseluruhan dan membuat catatan laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.

16) Yankes Lansia

Tugas Pokok Yankes Lansia adalah menyusun rencana kegiatan pelayanan kesehatan lansia berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman melaksanakan kegiatan kesehatan lansia meliputi pendataan sasaran lansia, penjangkaran kesehatan lansia, pelayanan kesehatan lansia, penyuluhan kesehatan lansia dan koordinasi lintas program terkait dengan prosedur dan ketentuan perundang-undangan

yang berlaku, membuat catatan dan laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan.

17) Yankes Indera

Tugas Pokok Yankes Indera adalah melakukan upaya penanggulangan gangguan Indera melalui kegiatan penyuluhan, pencegahan, penyakit, deteksi dini, pengobatan dasar serta upaya rujukan, bertanggung jawab atas pendeteksian dini kasus kesehatan indera dan bertanggung jawab atas pencatatan dan pelaporan.

18) Yankes Battra

Tugas Yankes Battra adalah menyusun rencana kegiatan UKM pengobatan tradisional (BATTRA), melakukan penyuluhan dan Demo TOGA untuk mengembangkan *self care* (pengobatan dirumah) dengan cara tradisional pemantauan dan membina praktek pengobat tradisional melalui program Bina Kestrad (Kesehatan Tradisional), mengolah dan menganalisis data hasil.

19) P2P

Tugas pokok P2P adalah membantu kepala dinas dalam merumuskan kebijakan teknis dan kebijakan pelaksanaan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pengendalian, pemberantasan penyakit yang meliputi pengamatan penyakit pencegahan dan pemberantasan penyakit dan penanggulangan masalah kesehatan.

20) Penanggung Jawab Unit UKP

Tugas Pokok Penanggung Jawab Unit UKP adalah melaksanakan pengelolaan pelayanan kesehatan perorangan(UKP) termasuk didalamnya

pelayanan rawat jalan, rawat inap, kefarmasian dan laboratorium, menyusun rencana bisnis anggaran pelayanan UKP, menyusun kebijakan operasional penyelenggaraan pelayanan UKP, menyelenggarakan sistem informasi manajemen pelayanan UKP dan mempertanggung jawabkan kinerja operasional di bidang pelayanan UKP.

21) Laboratorium

Tugas pokok pekerja bagian laboratorium adalah memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan laboratorium, melakukan perencanaan dan pengembangan laboratorium, memantau pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada di laboratorium memelihara dan merawat semua peralatan yang ada di laboratorium .

22) Farmasi

Tugas Pokok pekerja bagian Farmasi adalah mendesain, memproduksi, dan mendistribusikan obat, meracik obat untuk penyembuhan suatu penyakit tanpa menimbulkan efek samping, mengawasi obat yang diresepkan oleh dokter untuk mendukung penggunaan obat yang rasional, melakukan konsultasi oleh pasien, menjelaskan makanan/obat apa yang harus dihindari saat sakit atau hamil, memusnahkan obat yang kadaluwarsa, rusak, atau mengandung narkotika dan psikotropika.

23) Poli Umum

Tugas Pokok Poli Umum adalah menerima pasien yang datang berobat ke pukesmas melakukan Anamnesa mengukur vital sign, mengukur tekanan darah, menimbang berat badan, mengukur tinggi badan, bertugas melakukan

kebersihan dan kerapian ruangan, melakukan pencatatan registrasi harian, melakukan pencatatan rujukan terhadap pasien yang dirujuk oleh dokter.

24) Poli KIA/KB

Tugas Pokok Poli KIA/KB adalah melaksanakan kegiatan pemeriksaan pembinaan kepada ibu hamil, melaksanakan kegiatan keluarga berencana, melaksanakan kegiatan lapangan dalam kegiatan posyandu, pembinaan kader kesehatan dan dukun bayi, bertanggung jawab atas kebersihan dan penataan ruangan KIA/KB, bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pengamatan alat medis dan non medis KIA, membantu Kepala Puskesmas dalam menyusun rencana kegiatan dan membuat laporan kegiatan, membina unit KIA/KB dalam melaksanakan *quality assurance*.

25) Poli Gizi

Tugas Pokok Poli Gizi adalah sebagai tempat dilakukannya konsultasi gizi, dimana ahli gizi bertemu dengan pasien yang ingin berkonsultasi tentang masalah kesehatan gizi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup, kesehatan, dan kebugaran seseorang secara keseluruhan.

26) Poli Gigi

Tugas Pokok Poli Gigi adalah melaksanakan pelayanan medic/asuhan keperawatan gigi dan mulut sesuai SOP, Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publi (SPP) tata kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Kepala Puskesmas, melakukan pencatatan dan menyusun pelaporan serta visualisasi data kegiatan gigi dan mulut sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada Kepala Puskesmas, menyusun SOP sebagai

pedoman pelaksanaan kegiatan, menyiapkan laporan bulanan dan diinformasikan kedinas kesehatan .

27) Gawat Darurat (IGD)

Tugas Pokok pengelola IGD adalah bertanggung jawab atas pengelolaan ruangan IGD yang meliputi kebersihan, kenyamanan , ketertiban dan keamanan , bertanggung jawab atas terlaksananya program pengobatan sesuai rencana dan advise dokter dan bertanggung jawab atas upaya penanggulangan kegawatan menyangkut pelayanan dan melaksanakan tindakan life support .

28) Persalinan

Tugas Pokok anggota Persalinan adalah melakukan pemeriksaan selama masa kehamilan, termasuk memantau kesehatan fisik dan psikis ibu hamil , menyediakan layanan konsultasi tentang perencanaan keluarga dan perawatan sebelum kehamilan, memberi saran terkait konsumsi makanan , kegiatan olahraga, obat- obatan, dan kesehatan secara umum kepada ibu hamil, membantu ibu hamil merencanakan kelahiran mereka hingga masa persalinan .

29) Rawat Inap

Tugas Pokok pengelola ruangan Rawat Inap adalah memelihara kebersihan ruang rawat inap dan lingkungannya, menerima pasien baru sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku , memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai dan menyusun rencana keperawatan sesuai dengan kemampuannya Melatih dan membantu pasien untuk melakukan latihan gerak, melaksanakan evaluasi tindakan keperawatan sesuai batas kemampuannya.

30) Rawat Jalan

Tugas Pokok pengelola ruangan Rawat Jalan adalah memelihara kebersihan ruang rawat inap dan lingkungannya, merawat pasien yang melakukan rawat jalan dan memantaunya secara terus menerus, menyusun rencana keperawatan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan .

31) Jaringan

Tugas Pokok pengelola Jaringan adalah mempersiapkan dan memelihara dokumentasi konfigurasi jaringan dan tata letak kabel, merancang dan mengelola infrastruktur nirkabel dan sistem pendukung, menyediakan perangkat keras dan sistem operasi untuk menunjang sistem komputer perusahaan .

32) Pustu

Tugas Pokok Pustu adalah melakukan fungsi-fungsi manajemen, melakukan pemeriksaan dan pengobatan pasien dalam rangka rujukan, menerima konsultasi dari semua kegiatan, membina staf puskesmas dalam melaksanakan tugas sehari-hari , melakukan pengawasan bagi seluruh pelaksanaan kegiatan/program .

33) Poskesdes

Tugas Pokok Poskesdes adalah sebagai tempat upaya untuk mendekatkan pelayanan kesehatan dasar setiap hari bagi masyarakat di desa serta sebagai sarana untuk mempertemukan upaya masyarakat dan dukungan pemerintah.

34) Anggota Ambulance

Tugas Pokok anggota Ambulance adalah membersihkan ambulance apabila dirasa perlu, mengantar dan menjemput pasien yang sedang sakit, wajib lapor

kepada dokter apabila melaksanakan dinas keluar kota memakai *ambulance* dan wajib mengecek semua ruangan.

35) Pengelola Jejaring

Tugas Pokok pengelola Jejaring adalah membuat rencana kegiatan, mengajukan usulan rencana kegiatan, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan jaringan dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan, memimpin rapat koordinasi jaringan dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan, mengajukan usulan kebutuhan alat dan bahan.

36) DPM

Tugas Pokok Dewan Pertimbangan Medik (DPM) adalah pengendali mutu dan biaya pelayanan kesehatan dimana salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama penyedia layanan BPJS dalam bentuk dokter praktik perorangan sehingga menjadi ujung tombak dalam penemuan terduga TBC basic secara pasif maupun aktif.

5. Analisis Deskriptif Statistik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Aek Goti yang berjumlah 69 orang. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir dan Lama Bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah sebagai berikut dibawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Umur Responden

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	25	36,23%
2	31 – 40	19	27,54%
3	41 – 50	21	30,43%
4	51 – 60	4	5,80%
Jumlah		69	100

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.1 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur paling dominan dalam penelitian ini antara umur 20-30 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 36,23% dan responden terkecil antara umur 51-60 sebanyak 4 orang atau sebesar 5,80%, kemudian antara umur 31-40 tahun ada sebanyak 19 orang atau sebesar 27,54% dan pada umur 41-50 ada sebanyak 21 orang atau sebesar 30,43%. Dapat dikatakan bahwa umur juga sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap orang/pegawai.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	61	88,41%
2	Laki- laki	8	11,59%
Jumlah		69	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.2. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 61 orang atau sebesar 88,41% dan responden terkecil adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak

8 orang atau sebesar 11,59%. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin juga menentukan kinerja setiap pegawai pada sebuah instansi atau organisasi, seperti pada Puskesmas Aek Goti lebih banyak pegawai berjenis kelamin perempuan untuk menunjang kinerja .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	3	4,35%
2	D3	55	79,71%
3	S1	11	15,94%
Jumlah		69	100

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.3. mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan pegawai pada Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan ini adalah D3 sebanyak 55 orang atau 79,91%, angka terkecil berada pada jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 4,35% dan pada jenjang pendidikan S1 ada sebanyak 11 orang atau sebesar 15,94%. Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa pegawai pada Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan adalah rata-rata yang berjenjang pendidikan D3 .

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut dibawah ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	40	57,79%
2	11-20 Tahun	28	40,58%
3	21-30 Tahun	1	1,45%
Jumlah		69	100

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.4. mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling dominan pegawai pada Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan ini adalah antara 1-10 tahun sebanyak 40 orang atau 57,79%, angka terkecil berada pada lama bekerja antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,45% dan pada lama bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 28 orang atau 40,58%.

6. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, kejadian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti, variabel gaya kepemimpinan (X_1) terdiri dari 5 butir pernyataan, insentif (X_2) terdiri dari 6 butir pernyataan, motivasi kerja (X_3) terdiri dari 7 butir pernyataan, variabel lingkungan kerja (X_4) terdiri dari 5 butir pernyataan dan kinerja pegawai (Y) terdiri dari 7 butir pernyataan.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel

4.5 berikut di bawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	1	1,4	1	1,4	1	1,4	0	0	66	95,7	69	100
P2	0	0	2	2,9	1	1,4	0	0	66	95,7	69	100
P3	0	0	1	1,4	1	1,4	0	0	67	97,1	69	100
P5	0	0	2	2,9	1	1,4	0	0	66	95,7	69	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 persentase pernyataan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor tiga dan empat yaitu sebesar 97,1% atau sebanyak 67 orang yang menyatakan jawaban sangat setuju dan persentase terendah pada pilihan jawaban sangat setuju terjadi pada pernyataan satu, dua dan lima yaitu sebesar 96,7% atau sebanyak 66 orang .

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Insentif di Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Insentif

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	6	8,7	3	4,3	11	15,9	30	43,5	19	27,5	69	100
P2	6	8,7	4	5,8	14	20,3	26	37,7	19	27,5	69	100
P3	6	8,7	4	5,8	14	20,3	24	34,8	21	30,4	69	100
P4	6	8,7	4	5,8	11	15,9	32	46,4	16	23,2	69	100
P5	7	10,1	4	5,8	10	14,5	32	46,4	16	23,2	69	100
P6	6	8,7	7	10,1	10	14,5	31	44,9	15	21,7	69	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 persentase pernyataan responden terhadap variabel Insentif (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor empat dan lima yaitu sebesar 46,4% atau sebanyak 32 orang yang menyatakan jawaban setuju dan persentase terendah terjadi pada pernyataan nomor tiga yaitu sebesar 34,8% atau sebanyak 24 orang yang menyatakan jawaban setuju. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa insentif setiap pegawai pada Puskesmas Aek Goti belum maksimal, dikarenakan dari total 69 orang pegawai hanya ada 32 orang yang menyatakan jawaban setuju atas pernyataan- pernyataan yang di ajukan pada kuesioner yang dibagikan yang berhubungan dengan insentif kerja.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja di Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.7berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	2	2,9	2	2,9	13	18,8	32	46,4	20	29,0	69	100
P2	2	2,9	4	5,8	12	17,4	33	47,8	18	26,1	69	100
P3	3	4,3	3	4,3	16	23,2	26	37,7	21	30,4	69	100
P4	3	4,3	4	5,8	11	15,9	34	49,3	17	24,6	69	100
P5	2	2,9	4	5,8	13	18,8	33	47,8	17	24,6	69	100
P6	2	2,9	7	10,1	11	15,9	33	47,8	16	23,2	69	100
P7	1	1,4	5	7,2	18	26,1	27	39,1	18	26,1	69	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 persentase pernyataan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor empat yaitu sebesar 49,3% atau sebanyak 34 orang yang menyatakan jawaban setuju dan untuk persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor tiga yaitu sebesar 37,7% atau sebanyak 26 orang yang menyatakan jawaban setuju.

d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja di Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikutini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	2	2,9	2	2,9	17	24,6	48	69,6	69	100
P2	0	0	0	0	6	8,7	14	20,3	49	71,0	69	100
P3	0	0	0	0	4	5,8	17	24,6	48	69,6	69	100
P4	1	1,4	1	1,4	6	8,7	14	20,3	47	68,1	69	100
P5	0	0	1	1,4	1	1,4	20	29,0	47	68,1	69	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 persentase pernyataan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_4) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor dua yaitu sebesar 71,0% atau sebanyak 49 orang yang menyatakan jawaban sangat setuju dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor empat dan lima yaitu sebesar 68,1% atau sebanyak 47 orang yang memilih jawaban sangat setuju, kemudian pada pilihan jawaban setuju persentase tertinggi terdapat pada pernyataan nomor lima yaitu sebesar 29,0% atau sebanyak 20 orang dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor dua dan empat yaitu sebesar 20,3% atau sebanyak 14 orang.

e. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti Silangkitang Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel

4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	4	5,8	3	4,3	12	17,4	29	42,0	21	30,4	69	100
P2	4	5,8	4	5,8	14	20,3	25	36,2	22	31,9	69	100
P3	4	5,8	4	5,8	15	21,7	22	31,9	24	34,8	69	100
P4	5	7,2	4	5,8	10	14,5	30	43,5	20	29,0	69	100
P5	5	7,2	4	5,8	11	15,9	31	44,9	18	26,1	69	100
P6	4	5,8	7	10,1	11	15,9	29	42,0	18	26,1	69	100
P7	2	2,9	5	7,2	18	26,1	24	34,8	20	29,0	69	100

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

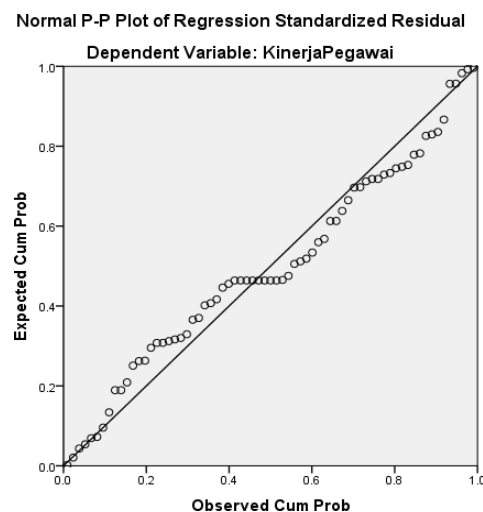
Berdasarkan tabel 4.9 persentase pernyataan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa persentase tertinggi terdapat pada pernyataan nomor lima yaitu sebesar 44,9% atau 31 orang yang menyatakan

jawaban setuju dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor tiga yaitu sebesar 31,9% atau 22 orang yang menyatakan jawaban setuju .

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data variabel penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui dua cara, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik. Hasil pengolahan dari uji normalitas untuk menguji apakah gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai berada dalam kata normal pada Puskesmas Aek Goti dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1
Normal P-Plot Pada Uji Normalitas
Sumber : Hasil Penelitian 2025

Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Untuk dapat lebih memastikan, selanjutnya digunakan uji statistik *nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)* pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal. Maka dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut dibawah ini:

**Tabel 4 10.Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov- Smirnov Z*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	1.61882401
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.081
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
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.

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov -Smirnov Z* di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas variabel *Unstandardized Residual (Asymp. Sig. (2-tailed))* lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data seluruh model telah berdistribusi normal .

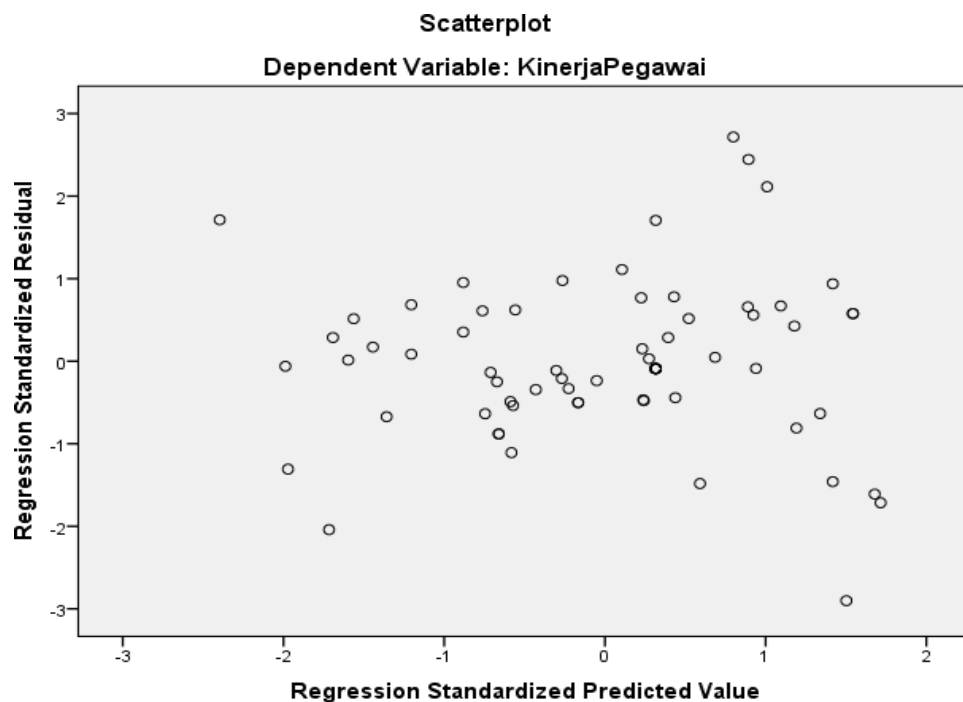
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar

Scatterplot Model dan *Uji Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi inier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika :

- 1) Titik- titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik- titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Gambar berikut akan menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik berikut dibawah in:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber :Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan grafik hasil penelitian diatas terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0

pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Untuk mengatasi kelemahan dapat menggunakan pendekatan statistik dengan uji *glejser*, *heteroskedastisitas* tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya (bebas) signifikan statistik mempengaruhi variabel dependentnya (terikat) nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Maka dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji *Heteroskedastisitas*Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.447	2.391		3.114	.003
Gaya Kepemimpinan	-.290	.079	-.489	-3.676	.000
Insentif	-.016	.054	-.069	-.293	.770
Motivas Kerja	.035	.049	.157	.701	.486
Lingkungan Kerja	.010	.045	.024	.220	.827

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui:

- 1) Nilai sig untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga variabel gaya kepemimpinan dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai sig untuk variabel insentif (X_2) sebesar $0,770 > 0,05$, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Nilai sig untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar $0,486 > 0,05$, sehingga variabel keterampilan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Nilai sig untuk variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar $0,827 > 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerancenya* yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya multikolinearitas. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai *Tolerancenya* $> 0,1$, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas antar variabel independen. Maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Nilai VIF Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X_1	.632	1.583
X_2	.201	4.953
X_3	.221	4.517
X_4	.949	1.054

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel Uji Multikolinearitas 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut dibawah ini:

- a) Pada variabel Gaya Kepemimpinan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,632 dan nilai VIF di bawah 10 sebesar 1,583, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan bebas dari gejala multikolinieritas.
- b) Pada variabel Insentif nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,202, dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 4,953 sehingga variabel. Insentif bebas dari gejala multikolinieritas.
- c) Pada variabel Motivasi Kerja nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,221, dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 4,517 sehingga variabel Motivasi Kerja bebas dari gejala multikolinieritas.
- d) Pada variabel Lingkungan Kerja nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,949, dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,054 sehingga variabel Lingkungan Kerja bebas dari gejala multikolinieritas .

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini .

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4), terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Aek Goti.

Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan. Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows* yang dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.213	4.098		8.105	.000
Gaya Kepemimpinan	1.048	.135	.390	7.749	.000
Insentif	.572	.093	.546	6.138	.000
Motivasi Kerja	.408	.085	.409	4.815	.000
Lingkungan Kerja	.201	.078	.106	2.592	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.13 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 Gaya Kepemimpinan sebesar 1,048 nilai b_2 Insentif sebesar 0,572, nilai b_3 Motivasi Kerja sebesar 0.408, nilai b_4 Lingkungan Kerja sebesar 0,201 dan nilai konstanta (a) adalah 33,213 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,213 + 0,1048X_1 + 0,572 X_2 + 0,408 X_3 + 0,201 X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta (a) = 33.213, artinya jika variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Insetif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya 0, maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas Aek Goti nilainya 33,213 satuan.

- a) Koefisien regresi $X_1 (b_1) = 0,1048$ artinya jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas Aek Goti akan bertambah 0,1048 satuan .
- b) Koefisien regresi $X_2(b_2) = 0,572$, artinya jika variabel Insentif meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti akan bertambah 0,572satuan.
- c) Koefisien regresi $X_3(b_3) = 0,408$, artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti akan bertambah 0,408satuan.
- d) Koefisien regresi $X_4(b_4) = 0,201$, artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti akan bertambah 0,201satuan.

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t).Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan.

Langkah-langkah pengujiannya adala :

1. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
2. Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.

3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
4. Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan aplikasi

SPSS. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut:
 - a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Motifasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan.
 - b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Motifasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan.

2. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Derajat penyebut (df): $n - k = 69 - 5 = 64$, $t_{tabel} 0,05 = 1,669$

3. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan t_{hitung}

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Berdasarkan probabilitas (Sig.)

- a. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y.

b. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

4. Derajat nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS

Hasil pengolahan dari Uji parsial (uji t) untuk menguji secara parsial apakah Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Motifasi Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan. Dapat dilihat pada tabel

4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.213	4.098		8.105	.000
Gaya Kepemimpinan	1.048	.135	.390	7.749	.000
Insentif	.572	.093	.546	6.138	.000
Motifasi Kerja	.408	.085	.409	4.815	.000
Lingkungan Kerja	.201	.078	.106	2.592	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

a) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama Gaya Kepemimpinan(X_1)

Terlihat pada kolom *Coefficients* variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (7,749) $> t_{tabel}$ (1,669) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

b) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Insentif (X_2)

Pada kolom *Coefficients* variabel Disiplin Kerja (X_2) $t_{hitung} (6,138) > t_{tabel} (1,669)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

c) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Motivasi Kerja (X_3)

Pada kolom *Coefficients* variabel Motivasi Kerja (X_3) $t_{hitung} (4,815) > t_{tabel} (1,669)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

d) Hasil Pengujian Hipotesis Keempat Lingkungan Kerja (X_4)

Pada kolom *Coefficients* variabel Lingkungan Kerja (X_4) $t_{hitung} (2,592) > t_{tabel} (1,669)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Mencari nilai F_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan .
2. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
3. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS
4. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

Kriteria pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti adalah :

1. Perumusan hipotesisnya yaitu:
 - 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
 - 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel- variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
2. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang: $k-1 = 5-1 = 4$

Derajat penyebut: $n - k = 69-5 = 64$

Maka $F_{\text{tabel } 0,05} = 2,52$

3. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel ANOVA

dari hasil pengolahan SPSS yaitu sebagai berikut dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1563.742	4	390.935	140.403	.000 ^b
Residual	178.200	64	2.784		
Total	1741.942	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 140,403 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$).

4. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 140,403 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi f dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n- k) = 64$ sebesar 2,52. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} (140,403) $> F_{\text{tabel}}$ (2,52)

maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Aek Goti.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1) yakni gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yakni kinerja pegawai. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut di bawah ini:

Tabel 4.16.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.891	1.66865

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,947$ berarti hubungan variabel Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Aek Goti sebesar 94,7%. Artinya memiliki hubungan yang sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2017)

- b. *R Square* sebesar 0,898 berarti 89,8% faktor-faktor kinerja pegawai di Puskesmas Aek Goti dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 10,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,891 berarti 89,1% faktor-faktor kinerja pegawai di Puskesmas Aek Goti dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 10,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1.66865, semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

B. PEMBAHASAN

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas atau independen yaitu variabel gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti. Hal tersebut berarti kebijakan kepala puskesmas sudah tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai demi menunjang tingginya kinerja setiap pegawainya.

Sesuai dengan hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian.

Adjusted R Square sebesar 0,891 berarti 89,1% faktor-faktor Kinerja Pegawainya di Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 10,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Statistik Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil statistik deskriptif responden bahwa responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 61 orang atau sebesar 88,41% dan responden terkecil adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau sebesar 11,59%. Dari hal ini menunjukkan bahwa pegawai perempuan merupakan pegawai yang lebih

dibutuhkan dalam organisasi/instansi ini untuk dapat mencapai kinerja dari pada laki-laki.

Dari data responden pegawai pada Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan diperoleh bahwa yang berumur 20-30 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 36,32% responden. Dapat dilihat bahwa perbedaan kondisi individu seperti usia sering kali dapat memberikan perbedaan perilaku kinerja seseorang.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Untuk hasil statistik deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 67 orang (97,1%) pegawai sangat setuju bahwa setiap pegawai pada Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan mendapatkan kepemimpinan yang baik dari kepala Puskesmas Aek Goti dan diterapkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Mengenai variabel insentif, 32 orang (46,4%) pegawai Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan Setuju bahwa insentif pegawai sudah mencapai maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden bahwa dari total 69 orang pegawai puskesmas ada 32 orang yang setuju dan 21 orang memilih jawaban sangat setuju bahwa disiplin kerja pegawai di Puskesmas Aek Goti dikatakan baik. Hal ini tentunya akan mendorong tingkat kinerja pegawai dan dapat mencapai hasil yang maksimal juga.

Mengenai variabel motivasi kerja, pegawai Puskesmas Aek Goti ada 34 orang (49,3%) setuju bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik tentunya akan sangat dibutuhkan motivasi dalam bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Dalam hal bekerja tidak hanya

diperlukan pendidikan yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik, motivasi dalam bekerja juga sangat diperlukan apalagi pekerjaan yang dilakukan menyangkut kesehatan dan keselamatan pasien/masyarakat tentunya motivasi bekerja sangat dibutuhkan agar setiap pasien yang ditangani mendapatkan perawatan dengan baik dan benar.

Mengenai variabel lingkungan kerja, pegawai pada Puskesmas Aek Goti ada 49 orang (71,0%) Sangat Setuju bahwa lingkungan bekerja pada Puskesmas Aek Goti sangatlah baik dan memenuhi setiap kebutuhan pegawai dalam bekerja. Hal ini dikarenakan fasilitas lingkungan kerja pada Puskesmas Aek Goti semua sudah memenuhi standart dalam bekerja, mulai dari gedung, alat-alat kesehatan, ruangan yang baik dan nyaman digunakan baik bagi pegawai dan juga bagi pasiennya.

Mengenai variabel Kinerja Pegawai, pegawai Puskesmas Aek Goti ada 30 orang (43,5%) Setuju bahwa untuk bisa meningkatkan kinerja yang baik tentunya sangat dibutuhkan gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan oleh instansi/organisasi tersebut, maka dari itu antara gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja harus setara penerapannya agar terciptanya kinerja yang maksimal.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian parsial pada uji t, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan masih tergolong baik

dan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja pegawai.

Hasil tersebut didukung dengan nilai t -hitung sebesar $7,749 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1.669 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas tergolong baik dan memiliki sikap yang *credible* (pemimpin yang mempunyai sifat konsisten dalam memimpin), hal ini dibuktikan pada hasil tanggapan responden pada indikator pemberian gaya kepemimpinan yang menjelaskan bahwa puasnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan tingginya motivasi yang didapat pegawai dari kepala puskesmas dalam penyelesaian tugas-tugas selanjutnya. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Apandi (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung”.

b. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel Insentif (X_2) $t_{\text{hitung}} (6,138) > t_{\text{tabel}} (1,669)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

Hal tersebut menjelaskan bahwa insentif yang diberikan dapat memberikan loyalitas seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan

perusahaan dan pegawainya. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, ketika insentif yang diberikan secara adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan Puskesmas, di mana pegawai menghadapi tuntutan pelayanan yang tinggi dan beban kerja yang besar, insentif menjadi faktor yang dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas menjadi hal yang penting guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja(X_4) $t_{hitung} (4,815) > t_{tabel} (1,669)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor motivasi kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyang (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng”.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X_4) $t_{hitung} (2,592) > t_{tabel} (1,669)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Jadi lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawainya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Aek Goti Kecamatan Silangkitang Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2016:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Indah Sufiah (2021) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KEMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.