Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 18812-18829

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Eka Kristina Manik[1], Nirwana Br Bangun[2], Nirmadarningsih Hiya[3]

[1,2,3]Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

Corresponding Author: ekakristinam@gmail.co

Published: Maret , 2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and communication on employee performance through work motivation as an intervening variable at UPTD Puskesmas Kuta Tinggi, Simpang Kanan District, Aceh Singkil Regency. The research method used is a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires to employees. The population in this study consisted of all employees of UPTD Puskesmas Kuta Tinggi totaling 85 people, and the entire population was used as the research sample using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using the SPSS version 30 program through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests (partial), coefficient of determination tests (R^2), and path analysis. The results of the study indicate that leadership has a significant effect on employee performance, communication has a significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance. In addition, leadership and communication also have a significant effect on work motivation. The results of the path analysis show that work motivation is able to mediate the effect of leadership and communication on employee performance. Thus, it can be conduded that good leadership and communication can increase employee work motivation, which in turn has an impact on improving employee performance at UPTD Puskesmas Kuta Tinggi, Simpang Kanan District, Aceh Singkil Regency.

Keywords: Leadership, Communication, Work Motivation, Employee Performance, Intervening Variable

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan tenaga kerja secara manusiawi agar seluruh potensi fisik maupun psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan dan pemanfaatan individu sebagai tenaga kerja melalui berbagai strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan seluruh pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (keluaran) yang dihasilkan dengan input (masukan) yang digunakan, baik berupa tenaga kerja, modal, bahan baku, energi, maupun sumber daya lainnya. Selain itu, tujuan khusus dari manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer fungsional atau manajer lini dalam mengelola tenaga kerja secara lebih efektif sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang berada di tingkat kecamatan dan menjadi tempat masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan dasar. UPTD Puskesmas memiliki tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional serta kegiatan teknis penunjang dari dinas kesehatan di daerah tertentu. Kegiatan teknis tersebut berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat guna memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan unit teknis yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja, baik sebagian maupun seluruh wilayah kecamatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas, Puskesmas memiliki fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat, serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama. Oleh karena itu, Puskesmas memiliki peran penting sebagai ujung tombak pembangunan di bidang kesehatan (Anggreni, dalam Wawa, 2022).

Dalam pelaksanaan tugasnya, keberhasilan organisasi seperti Puskesmas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk bagaimana kepemimpinan dijalankan dan bagaimana komunikasi berlangsung di dalam organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan atau posisi seseorang dalam organisasi, tetapi juga menyangkut kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai, didengar, serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam mengarahkan visi dan strategi organisasi juga sangat memengaruhi arah kerja dan kinerja pegawai (Sinaga dkk., 2023).

Selain kepemimpinan, komunikasi juga memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sinambela (2016), komunikasi merupakan proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang maupun antara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, komunikasi dapat dipahami sebagai proses interaksi antara pimpinan dan pegawai dalam menyampaikan perintah, informasi, saran, maupun tujuan organisasi, baik secara lisan maupun tertulis. Komunikasi yang efektif dapat mencegah terjadinya kesalahan dalam pekerjaan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan yang dapat menimbulkan semangat kerja sehingga seseorang bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, serta mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Motivasi berkaitan erat dengan usaha dan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Zebua, 2022). Bagi pegawai, motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, rasa cinta terhadap pekerjaan, serta partisipasi dalam organisasi (Sarumaha, 2022).

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun sektor swasta. Organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam konteks ini, kepemimpinan dan komunikasi yang efektif menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai. Beberapa pegawai merasa kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif serta komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Bass & Avolio, 1994). Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan juga dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2013). Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam pemahaman mengenai bagaimana kepemimpinan dan komunikasi saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memahami hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Dengan mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, diharapkan organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sagala (2018), kepemimpinan adalah serangkaian kemampuan dan sifat kepribadian yang dimiliki seorang pemimpin seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang digunakan untuk meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar bersedia melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanpa paksaan. Sementara itu, Wibowo (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan dalam organisasi, tetapi juga kemampuan seseorang dalam membimbing serta menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan diukur menggunakan beberapa indikator menurut Kartono (2017), yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi. Kemampuan mengambil keputusan menunjukkan kemampuan pemimpin dalam menentukan langkah yang tepat dalam menghadapi permasalahan organisasi. Kemampuan memotivasi berkaitan dengan dorongan yang diberikan pemimpin kepada pegawai agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu, komunikasi yang baik, pengendalian bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi juga menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih secara efektif sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerima. Liliweri (2014) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses pengalihan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan tertentu. Dalam organisasi, komunikasi berperan penting dalam menyampaikan kebijakan, memberikan arahan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai.

Komunikasi yang efektif dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Sutardji dalam Boleng (2022), indikator komunikasi meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, serta tindakan. Pemahaman berkaitan dengan kemampuan penerima pesan dalam memahami informasi yang disampaikan. Kesenangan menunjukkan bahwa komunikasi berlangsung dalam suasana yang positif. Pengaruh pada sikap menunjukkan adanya perubahan sikap setelah komunikasi dilakukan. Hubungan yang semakin baik mencerminkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, sedangkan tindakan menunjukkan bahwa komunikasi menghasilkan implementasi nyata dalam pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Emron Edison dalam Yanuari (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Rivai dalam Rahmayani (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dicapai berdasarkan target atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur menggunakan beberapa indikator menurut Dewi dalam Afandi (2018), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar organisasi. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Efektivitas menunjukkan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sedangkan kemandirian menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan pada orang lain.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mempengaruhi semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Andika dalam Darman (2019), motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Danim (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan atau dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020), yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi pada tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemilihan rekan kerja yang tepat, serta pemanfaatan waktu secara efektif. Indikator-indikator tersebut menunjukkan tingkat semangat, usaha, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian i ni bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. Melalui pendekatan kuantitatif diharapkan dapat diperoleh gambaran secara objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi yang terletak di Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain itu, peneliti juga melihat adanya fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025, yang dimulai dari tahap pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah sebanyak 85 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau data yang dapat diukur secara numerik. Data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai UPTD Puskesmas Kuta Tinggi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang dapat mendukung informasi dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, teknik dokumentasi juga digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan penelitian, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setiap jawaban diberikan skor tertentu yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan makna dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat diukur secara jelas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z). Masing-masing variabel tersebut diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 30. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji validitas untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, serta uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum karakteristik pegawai yang menjadi responden penelitian di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi. Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia responden. Data karakteristik responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 85 orang responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin				
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	10	11,76
2	Jenis Kelamin	Perempuan	75	88,24
Usia				
3	Usia	< 25 Tahun	13	15,29
4	Usia	25 – 35 Tahun	54	63,52
5	Usia	36 – 45 Tahun	16	18,82
6	Usia	> 45 Tahun	3	3,35
	Jumlah		85	100

Sumber: Olahan Kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 11,76%, sedangkan responden perempuan berjumlah 75 orang dengan persentase sebesar 88,24%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi didominasi oleh perempuan.

Selanjutnya, berdasarkan karakteristik usia responden diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 63,52%. Kemudian diikuti oleh responden yang berusia 36–45 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 18,82%, responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 15,29%, dan responden berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,35%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi berada pada usia produktif, yaitu antara 25 hingga 35 tahun.

Jawaban Responden

Jawaban responden dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan pegawai UPTD Puskesmas Kuta Tinggi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), kinerja pegawai (Y), dan motivasi kerja (Z). Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Distribusi jawaban responden terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Variabel	Item	SS (F)	S (F)	RR (F)	TS (F)	STS (F)	Total
Kepemimpinan (X1)							
	1	53	32	0	0	0	85

	2	33	21	14	13	4	85
	3	56	29	0	0	0	85
	4	53	32	0	0	0	85
	5	59	26	0	0	0	85
	6	59	24	2	0	0	85
	7	54	31	0	0	0	85
	8	37	48	0	0	0	85
	9	42	43	0	0	0	85
	10	40	45	0	0	0	85
Komunikasi (X2)							
	1	43	37	5	0	0	85
	2	33	41	11	0	0	85
	3	41	44	0	0	0	85
	4	41	43	1	0	0	85
	5	37	45	2	1	0	85
	6	46	39	0	0	0	85
	7	50	35	0	0	0	85
	8	43	40	1	1	0	85
	9	34	40	10	1	0	85
	10	30	27	21	5	1	85
Kinerja Pegawai (Y)							
	1	65	20	0	0	0	85
	2	45	40	0	0	0	85
	3	43	39	1	1	0	85
	4	40	30	11	1	2	85
	5	43	40	2	0	0	85
	6	49	35	1	0	0	85
	7	52	33	0	0	0	85
	8	43	33	8	0	0	85
	9	55	30	0	0	0	85
	10	42	34	9	0	0	85

Motivasi Kerja (Z)						
	1	51	34	0	0	0	85
	2	37	45	3	0	0	85
	3	45	39	0	0	0	85
	4	43	41	1	0	0	85
	5	44	41	0	0	0	85
	6	42	43	0	0	0	85
	7	43	42	0	0	0	85
	8	43	41	1	0	0	85
	9	53	32	0	0	0	85
	10	53	31	1	0	0	85

Sumber: Olahan Kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) terhadap pernyataan pada variabel kepemimpinan, komunikasi, kinerja pegawai, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap kondisi kepemimpinan, komunikasi organisasi, motivasi kerja, serta kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi.

Pada variabel kepemimpinan (X1), mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan yang diajukan, yang menunjukkan bahwa pimpinan dinilai memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, memotivasi, serta mengarahkan pegawai dengan baik. Selanjutnya, pada variabel komunikasi (X2), sebagian besar responden juga memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, yang menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai di lingkungan kerja berjalan dengan cukup efektif.

Pada variabel kinerja pegawai (Y), mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja (Z), responden juga menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi, yang menandakan bahwa pegawai memiliki semangat kerja, ketekunan, serta orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa kondisi kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, serta kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi berada pada kategori yang baik berdasarkan persepsi responden.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan program SPSS versi 30. Kriteria pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 85 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,213. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)					
	X1.1	0,450	0,213	r hitung > r tabel	Valid

	X1.2	0,756	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.3	0,741	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.4	0,695	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.5	0,727	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.6	0,673	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.7	0,329	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.8	0,788	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.9	0,698	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X1.10	0,675	0,213	r hitung > r tabel	Valid
Komunikasi (X2)					
	X2.1	0,613	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0,707	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.3	0,719	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.4	0,764	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.5	0,744	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.6	0,702	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.7	0,702	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.8	0,715	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.9	0,636	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	X2.10	0,630	0,213	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)					
	Y1	0,333	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0,572	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y3	0,692	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y4	0,699	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y5	0,597	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y6	0,742	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y7	0,752	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y8	0,700	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y9	0,696	0,213	r hitung > r tabel	Valid
	Y10	0,577	0,213	r hitung > r tabel	Valid

Motivasi Kerja (Z)				
	Z1	0,333	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z2	0,633	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z3	0,667	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z4	0,664	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z5	0,743	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z6	0,849	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z7	0,803	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z8	0,787	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z9	0,753	0,213	r hitung > r tabel Valid
	Z10	0,728	0,213	r hitung > r tabel Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), kinerja pegawai (Y), dan motivasi kerja (Z) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,213). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.

Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 30. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,821	10	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,864	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,842	10	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,887	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,821, variabel komunikasi (X2) sebesar 0,864, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,842, dan variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,887.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS versi 30. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Model	N	Mean	Std. Deviation	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Model 1	85	0.0000000	1.65326189	0.091	0.081	Normal
Model 2	85	0.0000000	2.37822908	0.093	0.065	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi pada model 1 sebesar 0,081 dan pada model 2 sebesar 0,065. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) menggunakan bantuan program SPSS versi 30.

Kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance > 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Model 1 (Dependent: Kinerja Pegawai)				
	Kepemimpinan (X1)	0,697	1,434	Tidak terjadi multikolinearitas
	Komunikasi (X2)	0,835	1,197	Tidak terjadi multikolinearitas
	Motivasi Kerja (Z)	0,735	1,361	Tidak terjadi multikolinearitas
Model 2 (Dependent: Motivasi Kerja)				
	Kepemimpinan (X1)	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinearitas
	Komunikasi (X2)	0,856	1,168	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel lebih kecil dari 10. Pada model pertama dengan variabel

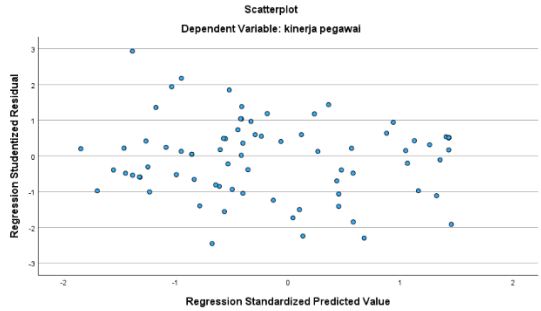
dependen kinerja pegawai, variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,697 dengan VIF 1,434, variabel komunikasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,835 dengan VIF 1,197, serta variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,735 dengan VIF 1,361.

Selanjutnya pada model kedua dengan variabel dependen motivasi kerja, variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,856 dengan VIF 1,168, dan variabel komunikasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,856 dengan VIF 1,168.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

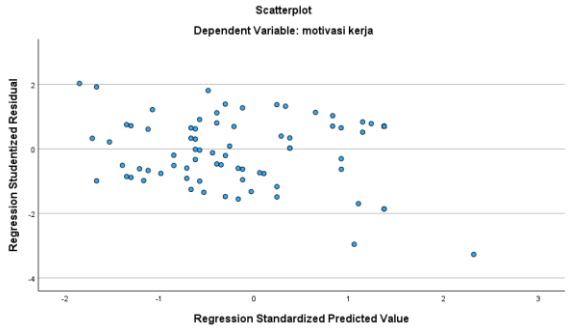
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot melalui bantuan program SPSS versi 30. Apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak di sekitar garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Model I
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, ataupun menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa pada sub model I tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Model II
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot juga menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Z dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada sub model II juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan memenuhi salah satu syarat dalam uji asumsi klasik.

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi. Dalam penelitian ini nilai t tabel sebesar 1,989 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden sebanyak 85 orang.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05, maka hipotesis diterima.
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai sig > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Secara Parsial (Uji t) Sub Model I

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15.634	0.796		19.631	0.001
Kepemimpinan (X1)	0.035	0.011	0.211	3.200	0.002
Komunikasi (X2)	0.047	0.011	0.287	4.355	0.001
Motivasi Kerja (Z)	0.660	0.018	0.635	37.635	0.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
   Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3,200 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (3,200 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,002 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai
   Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,355 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (4,355 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
   Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 37,635 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (37,635 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Secara Parsial (Uji t) Sub Model II

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	23.817	0.805		29.595	0.001
Kepemimpinan (X1)	0.494	0.018	0.510	27.787	0.001
Komunikasi (X2)	-0.020	0.000	0.852	46.433	0.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
   Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 27,787 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (27,787 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja
   Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 46,433 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (46,433 > 1,989) dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H5 diterima, yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Kuta Tinggi.

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R Square kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga semakin terbatas.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Variabel Dependen	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
Model I	Kinerja Pegawai (Y)	0.647	0.419	0.397	2.96300
Model II	Motivasi Kerja (Z)	0.515	0.265	0.247	3.18346

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa pada Model I nilai R Square sebesar 0,419 atau 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 41,9% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Selanjutnya pada Model II diperoleh nilai R Square sebesar 0,265 atau 26,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 26,5% variasi motivasi kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan motivasi kerja dan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga mempengaruhi variabel tersebut.

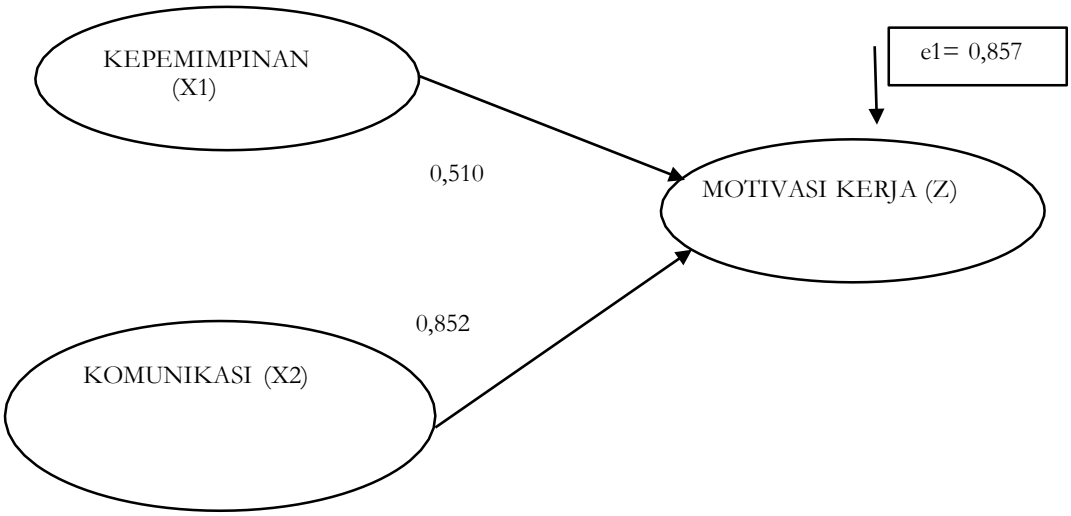
Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

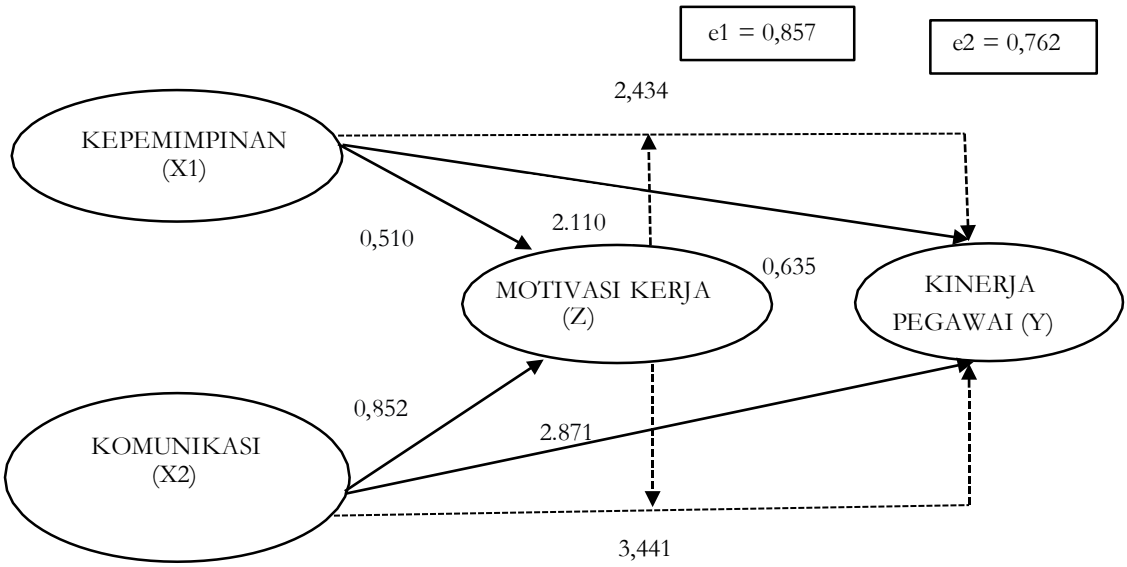
Tabel 10. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Hubungan Variabel	Beta	t hitung	Sig	R Square	Error (e)
X1 → Z (Kepemimpinan → Motivasi Kerja)	0.510	27.787	0.001	0.265	0.857
X2 → Z (Komunikasi → Motivasi Kerja)	0.852	46.433	0.001	0.265	0.857
X1 → Y (Kepemimpinan → Kinerja Pegawai)	0.211	3.200	0.002	0.419	0.762
X2 → Y (Komunikasi → Kinerja Pegawai)	0.287	4.355	0.001	0.419	0.762
Z → Y (Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai)	0.635	37.635	0.001	0.419	0.762

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 30



Gambar 3. Diagram Analisis Jalur Persamaan I



Gambar 4. Diagram Analisis Jalur Persamaan II

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
3. Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
4. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
5. Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,200 yang lebih besar dari t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang

menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Estiningsih (2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja" yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Time Excellind.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,355 yang lebih besar dari t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik akan mempermudah penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Burhan, FoEh, dan Manafe (2022) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 37,635 yang lebih besar dari t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 27,787 yang lebih besar dari t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta penghargaan kepada pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Khair (2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja" yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 46,433 yang lebih besar dari t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Syamsuyar dkk. (2023) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bendahara" yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis), diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,211, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irwana dkk. (2024) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat" yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis), diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,287, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, komunikasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pawenang dan Maryam (2018) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY" yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi sebagai variabel intervening secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil, dengan jumlah responden sebanyak 85 orang, serta berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan

sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas, serta meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan dorongan, arahan, serta dukungan kepada pegawai sehingga meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas. Selain itu, komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dan pegawai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan rasa saling percaya sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis), diketahui bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuta Tinggi Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil.

REFERENCES

Afandi, A. (2018). Manajemen Kinerja Pegawai. Jakarta: Penerbit XYZ.

AULIANI, Vanka. Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Reputasi Kantor Akuntan Publik (KAP) Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Properti dan Real Estat Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020/Vanka Auliani/35189011/Pembimbing: Sugi Suhartono. 2022.

Bahri, B. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta): Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, *3*(1), 49-59.

Boleng, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS QUALITY)*, *01*, 1–23

Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(2), 447-458.

Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-faktor komunikasi (yang perlu dimiliki) generasi Z dalam mempersiapkan karir. *Student Research Journal*, *1*(3), 372-384.

D E. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pns)(Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen, 7–33.

Danim, Sudarwan (2012). "Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dihendakinya."

Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, *17*(2), 47-58.

Eva Rahmayani. (2020). Kinerja Karyawan: Definisi dan Indikator. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 23-35.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1, 177-187

I GUSTI AGUNG, N. A. R. A. Y. A. N. I. (2024). *PENGARUH WAKTU PROSES, LUASAN AREA, DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP LEVEL OF SERVICE DI BANDAR UDARA* (Doctoral dissertation, POLITEKNIK PENERBANGAN PALEMBANG).

Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). Kepemimpinan pendidikan. *Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia*

Inayatul, M., Kusnadi, E., & Minullah, M. (2024). *DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPTD PUSKESMAS PRAJEKAN BONDOWOSO* (Doctoral dissertation, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo).

Irwana, S., Gunawan, H., & Megawaty, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. *YUME: Journal of Management*, *7*(3), 191-207.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69-88

Lestari, A. (2022). *PENGARUH AUDIT TENURE, FEE AUDIT DAN UKURAN KAP (KANTOR AKUNTAN PUBLIK) TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR (Studi Empiris Pada Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Mangkunegara, A.A. Prabu. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya

Mauldy, I., & Asep, S. (2020). Pengaruh retailing mix terhadap keputusan pembelian (studi pada alfamart matraman raya 3 jakarta timur). *Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Alfamart Matraman Raya 3 Jakarta Timur)*.

Melva, S., & Adriani, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, *12*(03), 847-857.

Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, *2*(2), 142-154.

Nadila, N. (2023). *ANALISIS PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN BERDASARKAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS MIKRO KECIL MENENGAH PADA UMKM COFFEESHOP ONKELJOHNS* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

Nasution, A. A., & Batubara, M. (2023). Komunikasi Bisnis. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Pawenang, N. F. K. M. S., & Maryam, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengann Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY. *Indonesian Economics Business and Management Research*, *1*(1), 65-71.

Salsabila, R. Z., Andriana, E., & Rokmanah, S. (2023). Pengaruh Metode Demonstrasi Untuk Meningkatkan Kreativitas Dan Motivasi Belajar Siswa. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, *9*(5), 175-187.

Simamora, P. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Sinaga, Jhonni, et al. "Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial* 1.4 (2023): 154-163.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, *7*(2).

Souisa, J., Norcahyaningsih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, *3*(3), 1-10.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Syamsuyar, F., Daulay, M. T., Saragih, A., Hadi, M., Malik, M. I., & Suprayitno, E. (2023). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(2), 599-609.

Trivaika, E., & Senubekti, A. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: CV. Widina Media Utama.

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 37-47.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*(2), 96-102.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, *2*(1), 45-54.

Yolanda, M. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).

Yulinar, Y. (2022). *PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (Studi Kasus Pengemudi Gojek di DKI Jakarta)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).