



Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka

Ludgerus Haryanto Baek¹, Yustina Olivia da Silva², Nunsio Handrian Meylano³

Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru, Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Email: nunsiohandrianmeylano@gmail.com

Abstract.

This study aims to: (1) describe the employee performance, leadership, and work loyalty; and (2) analyze the influence of leadership and work loyalty on employee performance, both partially and simultaneously. The population in this study consists of 45 employees at the UPTD Hewokloang Public Health Center in Sikka Regency. Due to the limited population, this research used a census or saturated sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out using the F-test and t-test. Descriptive analysis results indicate that the variables of employee performance, leadership, and work loyalty all fall under the "good" category. The t-test results show that partially, the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the work loyalty variable also has a positive and significant effect on employee performance. The F-test results show that simultaneously, leadership and work loyalty significantly affect employee performance. The coefficient of determination analysis shows that the two independent variables in this study can explain 31% of the variation in employee performance at the UPTD Hewokloang Public Health Center, Sikka Regency.

Keywords: Leadership, Work Loyalty, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Kepemimpinan, dan Loyalitas Kerja; (2) menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka, berjumlah 45 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa latar belakang pada variabel kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Kepemimpinan berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Loyalitas Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka sebesar 31%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di wilayah pedesaan. UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka menjadi salah satu fasilitas pelayanan kesehatan penting yang memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, UPTD Puskesmas Hewokloang sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kesehatan yang kompeten, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Tantangan geografis dan keterbatasan fasilitas di daerah terpencil membuat peran tenaga kesehatan menjadi sangat krusial dalam memastikan pelayanan tetap berjalan optimal. Oleh karena itu, penguatan kapasitas tenaga kesehatan di Puskesmas Hewokloang menjadi prioritas, agar pelayanan yang diberikan tidak hanya menjangkau seluruh masyarakat, tetapi juga sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah satu bagian penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Indonesia. SDMK berperan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di lapangan melalui pendekatan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif (Shofiah *et al.*, 2019: 182). Kuantitas maupun kualitas SDMK sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program kesehatan, terutama di tingkat Puskesmas yang menjadi garda terdepan pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas, distribusi yang merata, serta motivasi kerja para tenaga kesehatan menjadi kunci utama dalam memperkuat sistem kesehatan nasional, khususnya di wilayah pedesaan seperti Kabupaten Sikka.

Keberhasilan pelayanan sangat bergantung pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra-survei ditemukan bahwa terdapat gap kinerja sebesar 12%, terutama dalam aspek kemandirian dan kualitas kerja. Selanjutnya Variabel Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas

Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka

Hewokloang Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana dua indikator di bawah rata-rata yaitu kemandirian (*dependability*) dan kualitas pekerjaan (*quality of work*). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan dimana ada beberapa pegawai belum mampu mengambil keputusan dan harus terus-menerus meminta bantuan dari rekan kerja lainnya. Selain itu, ada beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi dan kecermatan yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di kantor UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka, peneliti menyimpulkan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan yang diterapkan sudah mendekati kriteria ideal. Meskipun demikian, beberapa pegawai menilai masih terdapat kekurangan terutama pada indikator kemampuan memotivasi. Hal ini ditandai oleh keberadaan beberapa pimpinan di UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka yang belum sepenuhnya mampu memberikan dukungan emosional dan instruksional yang diperlukan untuk mendorong bawahan dalam mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, masih diperlukan peningkatan dalam aspek kepemimpinan yang lebih memotivasi bagi pegawai untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka sangat loyal mendukung visi dan misi organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai belum menunjukkan sikap loyal seperti kurang mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik. Selain itu, ada juga beberapa pegawai yang belum mentaati jam kerja yang sudah ditentukan organisasi. Dampak dari hal ini tentu akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan *research gap* maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka**".

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2000:67) dalam Deta *et al* (2023:15) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas mengacu pada pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:97). Istilah Kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* yang artinya hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Selanjutnya Kartono (2014:71) menyatakan kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan merujuk pada kombinasi sifat-sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seseorang sebagai pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Berdasarkan beberapa pendapat di atas,

maka yang dimaksud dengan kepemimpinan merupakan proses dan seni di mana seorang pemimpin menggunakan berbagai metode untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar bekerja produktif mencapai tujuan organisasi, sambil memanfaatkan kecerdasan emosional dan kemampuan membimbing sesuai dengan karakteristik kepribadian.

Loyalitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015: 23) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Loyalitas merupakan konsep di mana karyawan secara aktif berusaha untuk membela dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja. Robbins (2015: 21) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Dengan loyalitas, seseorang menunjukkan kesetiaan yang tulus serta kesediaan untuk bertindak sesuai dengan norma-norma atau prinsip-prinsip yang diyakini, memperkuat hubungan dan kepercayaan antara individu dengan entitas yang mereka layani atau dukung.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Kepemimpinan dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka yang berjumlah 45 orang.. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel kepemimpinan adalah 70,45% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel loyalitas kerja adalah 69,53% dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 72,33% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel kepemimpinan (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

No	Model	t	Sig.	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	2,257	0,029	Berpengaruh Signifikan
2	Loyalitas Kerja (X2)	3,835	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2025

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,257 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel kepemimpinan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Hasil uji statistik pada menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,835 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel Loyalitas Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

<i>Mode l</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	661,214	2	330,607	10,091	0,000
	Residual	1474,265	45	32,761		
	Total	2135,479	47			

Sumber : Hasil Analisis Data 2025

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai Fhitung sebesar 10,091 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R² yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,556	0,310	0,279	5,72376

Sumber : Hasil Analisis Data 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,310 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang sebesar 31%. Sedangkan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Fitriati (2020), 2) Thahir *et al* (2022), 3) Marapung *et al* (2022), 4) Lumintang *et al* (2022), 5) Siregar *et al* (2022), 5) Safrida *et al* (2023). Penelitian-

*Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD
Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka*

penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Asnawi *et al* (2020) Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variable Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Loyalitas Kerjasecara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Sebayang & Sembiring (2017), 2) Wastuti *et al* (2018), Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: Damayanti *et al* (2020) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh: Wulandari dan Widiartanto (2019). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka adalah 72,33% sehingga terdapat *gap* sebesar 27,67%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Kualitas Pekerjaan dan Kemandirian.

Untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki variabel Kepemimpinan. Variabel Kepemimpinan termasuk kriteria baik (70,45%), terdapat *gap* sebesar 29,55%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase skor totalnya berada di bawah persentase skor total variabel Kepemimpinan. Selanjutnya, untuk dapat mengurangi *gap* variabel Kinerja Pegawai maka UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki variable Loyalitas Kerja. Variabel Loyalitas Kerja termasuk dalam kriteria baik (69,53%), namun masih terdapat *gap* sebesar 30,47%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase skor totalnya berada di bawah persentase skor total variabel Loyalitas Kerja. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Kepemimpinan adalah 70,45% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Loyalitas Kerja adalah 69,53% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 72,33% dengan kriteria baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial :
 - a. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Jika variabel Kepemimpinan diperbaiki, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.
 - b. Variabel Loyalitas Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Jika variabel Loyalitas Kerja diperbaiki, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan, semua variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersamaan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai secara signifikan di UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja dapat menjelaskan variasi naik turunnya Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka sebesar 31%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka di sarankan untuk : 1). Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kepemimpinan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka perlu memperbaiki kepemimpinan dalam beberapa aspek penting. 2). Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki loyalitas kerja. Meningkatkan kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka dapat dilakukan dengan memperbaiki variabel loyalitas kerja, terutama pada indikator ketaatan atau kepatuhan. Hal ini melibatkan memastikan setiap pegawai mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengikuti perintah atasan dengan benar, dan konsisten dalam mematuhi jam kerja yang ditetapkan.

REFERENSI

- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek mediasi motivasi atas hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesyta (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin, (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Basuki, Sulistyoyo. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan. (1990). *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : PN Balai Pustaka
- Deta, M. Y., Kurniawan, A. P., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 11-24.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Fatari, F., Sumarsih, R. S., & Hartoko, G. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Lapi Laboratories. *In National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 2, No. 1, pp. 85-93).
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022). Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52-63.

*Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD
Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka*

- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2), 93-101
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan (Apakah kepemimpinan abnormal itu)*. Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133-145
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, I. M., & Purba, C. B. (2021). The effect of work ethic, work discipline, and work from home motivation on performance during the pandemic at PD Dharma Jaya. *International Journal of Innovation Science and Research Technology*, 6(6), 841-848.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Mulawangsa, M., Nawir, A., & Sapriadi, S. (2021). Efektivitas fungsi koordinasi dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran dengan camat di Kabupaten Sinjai dalam penegakan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2015. *Journal of Government Insight*, 1(2), 92-103.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Rejeki, P. W. A. (2020). Model talent management di beberapa negara dan perusahaan di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 19(1), 121-152.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance appraisal; sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Runtu, J. (2020). *Indikator loyalitas karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (human resource). Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Setiaji, Bambang, (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2008). *Metode penelitian survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tamaya, V., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 01-17.
- Umar, Husein. (2003). *metode riset perilaku konsumen jasa*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.