

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KALANGANYAR

Muhi

Prodi Manajemen-FEB, Universitas La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Work Discipline, Leadership Style and Employee Performance

Abstract

Human resources have always been the main asset for companies so that they can continue to develop. By having quality human resources, companies will be better able to develop their business activities. This research is included in quantitative research. The conclusion of this research is that there is no influence of the Work Discipline variable on Employee Performance at the Kalanganyar Community Health Center, there is an influence of the Leadership Style variable on Employee Performance at the Kalanganyar Community Health Center. and There is an influence of Work Discipline and Leadership Style variables on employee performance at the Kalanganyar Community Health Center.

Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan dalam kegiatan bisnis yang mereka miliki. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Kesimpulan pada penelitian ini adalah tidak Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kalanganyar, terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kalanganyar. dan Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kalanganyar.

Corresponding Author:

muhimukti@gmail.com

©2023 EJSM. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sekarang ini perkembangan perusahaan/Instansi dapat dikatakan semakin pesat, persaingan pun akan semakin ketat, peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia suatu peran yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu penggerak yang penting untuk kelancaran jalannya suatu kegiatan dalam sebuah organisasi, dan maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Rendahnya sumber daya manusia

merupakan masalah besar yang bisa menghambat pembangunan dan pengembangan ekonomi nasional. Sumber daya manusia perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya yang baik adalah suatu ketika organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan demi tercapainya prestasi dan kinerja terbaik (Riyanti, 2019).

Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan dalam kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Sumber daya manusia adalah pokok utama dalam pengembangan suatu organisasi, tidak adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat berdampak dengan lambatnya perkembangan suatu organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penentu dalam kemajuan sebuah organisasi, seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula baik untuk perusahaan/instansi.

Menurut Gary Desler (2015:4) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasikan karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja mereka, Kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal hal yang berhubungan dengan keadilan oleh karenanya, topik yang akan kita bahas harus dapat menyampaikan kepada anda konsep dan teknik yang anda butuhkan untuk melakukan aspek “orang” atau personel dari pekerjaan manajemen.

Menurut Kasmir (2019: 182) Kinerja merupakan “Hasil Kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu” Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya selama 1 tahun, kinerja biasanya mengandung standar pencapaian yang dipenuhi

Menurut Hery (2019:3) Manajemen kinerja adalah suatu proses yang menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasi atau individu untuk mencapai efektifitas organisasi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela dkk., (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kalanganyar yang berlokasi di Jl. Raya Lewidamar No. Km.3, Sukamekarsari, Kec. Kalanganyar, Kabupaten Lebak, Banten 42312. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut

sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisem metode ini sebagai ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah dapat diulang. Metode ini juga dapat disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktiaan konfirmasi. Metode ini disebut metode. Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi merupakan sekumpulan individu yang mempunyai karakteristik yang menjadi perhatian pada lingkup yang akan diteliti (Sugiarto, 2016:134) Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di puskesmas kalanganyar yang berjumlah 58 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel
Hasil Uji Korelasi

Correlations			Disiplin_Kerja	Gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Pegawai
Spearman's rho	Disiplin_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.619**	.541**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	58	58	58
	Gaya_Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.619**	1.000	.655**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	58	58	58
	Kinerja_Pegawai	Correlation Coefficient	.541**	.655**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	58	58	58

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

Sumber: SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas, dapat di analisis bahwa :

1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,541 angka ini menunjukkan hubungan yang “Sedang” (0,40-0,599) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Sedangkan
2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,655 angka ini menunjukkan hubungan yang “Kuat” (0,60-0,799) antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Tabel
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.663 ^a	.440	.420

Sumber: SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas, di ketahui bahwa :

1. Nilai R Square sebesar 0,440 atau 44% hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2).
2. Sisanya yaitu sebesar 56% di pengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel penelitian ini.

Tabel
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.632	.108
Disiplin_Kerja	1.971	.054
Gaya_Kepemimpinan	3.567	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: SPSS Versi 20

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang di gunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dengan $t_{tabel} = 1,673$ (df= n-2) Maka :

1. Hasil uji berpengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 1,971 > t_{tabel} 1,673$ dengan nilai sig (0,054 > 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Hasil uji berpengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,567 > t_{tabel} 1,673$ dengan nilai sig ($0,001 < 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Tabel
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	21.623	.000 ^b

a. Dependent Variable:
Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant),
Gaya_Kepemimpinan,
Disiplin_Kerja

Sumber: SPSS Versi 20

Hasil uji berpengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $F_{hitung} 21,623 > F_{tabel} 3,16$ ($df=n-k-1$) dan nilai signifikansinya adalah 5% atau 0,05. Sig ($0,000 < 0,05$) maka dapat di simpulkan bahwa H_{03} di tolak dan H_3 di terima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kalanganyar

Hasil uji berpengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 1,971 > t_{tabel} 1,673 dengan nilai sig (0,054 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini didukung oleh penelitian Noorachmid Ustadi dan Yohanes Susanto (2019) yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kinerja tidak hanya bergantung pada ketaatan terhadap peraturan dan jadwal. Aspek seperti kemampuan, motivasi dan pengalaman juga memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat memberikan hasil yang baik. Terlalu fokus pada disiplin kerja dapat mengabaikan aspek lain yang mungkin lebih relevan, seperti pengembangan keterampilan dan inovasi selain itu, terlalu banyak aturan dan pengawasan yang ketat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan yang pada akhirnya dapat meredam motivasi dan kreativitas pegawai. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja penting, itu bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dan perlu dipertimbangkan dalam konteks yang lebih luas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kalanganyar

Hasil uji berpengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} 3,567 > t_{tabel} 1,673 dengan nilai sig (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mela Dewi Astari S.d.k.k (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kalanganyar

Hasil uji berpengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F_{hitung} 21,623 > F_{tabel} 3,16 (df = n-k-1) dan nilai signifikansinya adalah 5% atau 0,05. Sig (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_3 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cici Winarti d.k.k (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Current Ratio (CR) tidak berpengaruh signifikan terhadap Return On Equity (ROE) pada perusahaan sektor Industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022.
2. Debt To Equity Ratio (DER) berpengaruh signifikan terhadap Return On Equity (ROE) pada perusahaan sektor Industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022.
3. Market Share berpengaruh signifikan terhadap Return On Equity (ROE) pada perusahaan sektor Industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018- 2022.
4. Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER) dan Market share berpengaruh signifikan terhadap Return On Equity (ROE) pada perusahaan sektor Industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Pengungkapan Sustainability Report Serta Dampaknya Kepada Nilai Perusahaan. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 7(3), 173–186. www.idx.co.id,
- Dewi, S., Aminah, S., Susilowati, E., Fithriyana, R., Abdillah, P., & Rahmiyanti, S. (2023). *Akuntansi Manajemen* (D. P. Sari (ed.); 1st ed.). GET PRESS INDONESIA.
- Dewi, S. et. a. (2023a). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas dan Opini Audit Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Sektor Energi yang Terdaftar di BEI Periode 2019-2022*. 11 No. 1(1), 29–42.
- Dewi, S. et. a. (2023b). *THE EFFECT OF GREEN FINANCIAL MANAGEMENT ON COMPANY'S FINANCIAL PERFORMANCE WITH FIRM SIZE AS AN INTERVENING VARIABLE* (E. a. - Dr. Arfan Ikhsan (ed.); 1st ed.). Manipal International University (MIU). https://drive.google.com/file/d/1OptByaeKZP9pLbfPaTWfwkzcN0o0uo6D/view?usp=drive_link
- Dewi Susana, S. (2023). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP AUDIT DELAY PADA PERUSAHAAN SEKTOR BARANG KONSUMEN PRIMER YANG TERDAFTAR DI BEI. *The Asia Pacific*, 10 No. 1(April), 9–18.

- Hery. (2017). *Kajian Riset Akuntansi Mengulas Berbagai Hasil Penelitian Terkini Dalam Bidang Akuntansi Dan Keuangan*, Jakarta : Gramedia.
- Husnan, S. (2019). *Manajemen Keuangan* (Ketiga).
- Rudiyanto, & R. N. (2021). "Profitabilitas Dan Solvabilitas Pada Financial Distress Perusahaan Tekstil Dan Garmen." *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 8(3), 187–196.
- Syahputri, A., Puspita, G., Dewi, S., Arisandy, M., Nugraha, A., Septi, I., Anggraeni, K., Azizi, E., Novyarni, N., Zahara, V. M., & Sasmiyati, R. Y. (2023). *Manajemen Investasi dan Portofolio* (M. M. Dr. Fachrurazi, S. Ag. (ed.); 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.