

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SP IV PRAFI MANOKWARI PAPUA BARAT

Reza Zainal Syukur¹, Nurlaela², Nurwidiyanto³
Universitas Negeri Papua

Page | - 227 -

Correspondence Email : nurlaela.nn79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41. Teknik sampling yang digunakan berupa *non propability sampling* data primer yang digunakan berupa koesioner. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software statistik SPSS*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis uji Anova variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskesmas Sp IV Prafi Manokwari papua barat. Direkomendasikan kepada Pimpinan Puskesmas Sp IV lebih memperhatikan kinerja bawahannya dengan melakukan monitoring dengan rutin serta bersikap transparan dalam memberikan penghargaan untuk memotivasi pegawai dan memberikan sanksi yang membuat pegawai tidak merasa direndahkan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee work productivity both partially and simultaneously. The analytical technique used in this study is quantitative analysis. The sample in this study was 41. The sampling technique used is in the form of non-propability sampling of primary data used in the form of questionnaires. Secondary data are obtained from journals and books related to research. The method used is multiple linear regression analysis using SPSS statistical software. Based on the results of the analysis on the variables of leadership style and work discipline have a partial effect on employee work productivity. The results of the Anova test analysis of the variables of leadership style and work discipline have a simultaneous effect on employee work productivity at the Sp IV Prafi Manokwari Health Center, West Papua. It is recommended the leader of the Sp IV Health Of centers is to pay more attention to the performance of the bituhanya by monitoring regularly as well as being transparent in giving awards to motivate employees and providing sanctions that make employees not feel degraded.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Performance of Public Health Of Center SP IV Manokwari

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu masalah utama pada seluruh kegiatan organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan sosial yang dapat dikoordinasikan dengan sadar serta memiliki sebuah Batasan yang dapat diidentifikasi untuk mencapai tujuan organisasi (Robins, 2006). Semua hal yang dilakukan diambil dari kepentingan dalam berorganisasi.

Page | - 228 -

Potensi yang baik dalam menentukan tujuan organisasi bisnis membutuhkan sumberdaya manusia, dari level pimpinan hingga level karyawan. Baik dalam penyelesaian tugas dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi wajib berfokus pada sumberdaya manusia dikarenakan organisasi dapat berjalan lancar jika memiliki sumberdaya manusia yang pekerja keras, serta memiliki pengetahuan yang terampil. Sehingga, organisasi dapat berjalan seefisien mungkin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, perusahaan tidak diragukan lagi membutuhkan orang-orang yang berkinerja tinggi yang bersedia menghadapi tantangan dalam iklim perusahaan yang semakin kompetitif. Menurut Rivai & Sagala (2010), kinerja adalah perilaku nyata yang di tunjukan oleh setiap individu yang berkaitan pada pencapaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang sesuai dengantugas dan perannya di perusahaan, Kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu perlu dievaluasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sedarmayanti (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: keterampilan, Manajemen kepemimpinan Pendidikan, sikap dan mental Keterampilan (disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi kerja), Pendidikan, Gaji dan kesehatan, Tingkat Penghasilan, kesempatan berprestasi, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Jaminan sosial. Faktor-faktor yang ingin peneliti bahas guna meningkatkan kinerja diantaranya adalah manajemen kepemimpinan atau gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam upaya untuk mencapai tujuannya yang diinginkan, gaya kepemimpinan juga merupakan sikap, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dari seorang pemimpin (Hutahae, 2021). Sebagai seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi karyawannya melalui prosedur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memberdayakan karyawannya karena gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Menurut Hutahae (2021) terdapat sebelas gaya kepemimpinan yaitu 1) Gaya Otoriter, 2) Gaya demokratif, 3) Gaya Kharismatik, 4) Gaya Paternalistik, 5) Gaya Militeristik, 6) Gaya Laissez-faire, 7) Gaya Instruktif, 8) Gaya Konsultatif, 9) Gaya Partisipatif, 10) Gaya Delegatif, 11) Gaya Strategis. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiawan, B dan Waridin (2006) disiplin dalam keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Pembagian kerja yang merata di antara seluruh pegawai sampai pada tingkat paling bawah merupakan salah satu syarat untuk berkembangnya disiplin pada suatu perusahaan. Hal ini memastikan bahwa setiap karyawan harus mengetahui apa tanggung jawabnya, bagaimana melaksanakannya, dan kapan mulai dan berhenti bekerja dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan. Untuk itu, kedisiplinan harus ditanam agar efisiensi dan ketertiban dapat berkembang pula. Seorang pemimpin atau karyawan yang

mempraktikkan disiplin yang efektif akan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dua variable di atas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja sejalan dengan penelitian Afandi,dkk (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal, penulis melihat gaya kepemimpinan yang di bangun oleh kepala puskesmas SP 4 Prafi adalah gaya kharismatik. Menurut, Sashkin (2011) menyatakan adanya pola hubungan pemimpin dan pengikut kepemimpinan karismatik di mana pengikut di sini adalah orang-orang yang mempunyai ketergantungan dengan seorang pemimpin. Para pengikut kepemimpinan karismatik ini akan memposisikan sendiri diri mereka untuk menuruti keinginan-keinginan pemimpin dalam segala hal. Sementara seorang pemimpin dalam kepemimpinan karismatik ini didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang ditunjukkan melalui keunggulan pribadinya. Pemimpin karismatik mengontrol orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menciptakan hubungan antar personal yang bertujuan agar orang tersebut bergantung kepadanya, sehingga orang tersebut menjadi pengikut yang patuh dan memiliki ketergantungan dengannya.

Disiplin kerja yang di terapkan pada puskesmas SP 4 Prafi adalah tingkat kehadiran atau absensi, ketepatan waktu, faktor pendidikan, dan penggunaan seragam sangat minim. Dimana, ketidaktepatan waktu kehadiran, sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, dan tidak menggunakan seragam yang telah dijadwalkan. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan Jepry dan Mardika (2020). Sedangkan menurut Onsardi dan Putri (2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya

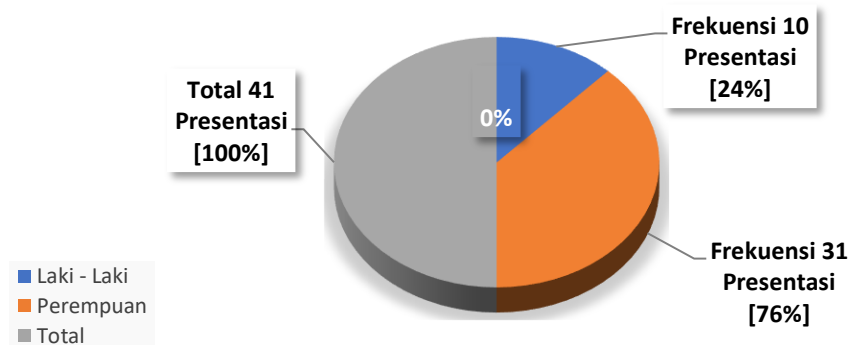
METODE PENELITIAN

Penelitian mengikuti pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif . Tujuannya menurut Sugiyono (2017) adalah untuk menentukan indikasi, alasan, dan konsekuensi yang definitif dan terukur melalui strategi investigasi deduktif. Melalui metode survey diajukan sejumlah pertanyaan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan dan merumuskan jawaban responden. Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai Puskesmas SP4 Prafi, yaitu 81 pegawai. Dari seluruh populasi dilakukan pengambilan sampel, dari 81 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 41 yang kembali dan layak untuk dijadikan sampel. Sedangkan 40 kuesioner tidak kembali dan tidak terisi lengkap. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan penghitungan koefisien determinasi.

HASIL

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja pada Puskesmas Sp IV Prafi Manokwari Papua barat dapat dilihat pada Diagram berikut :

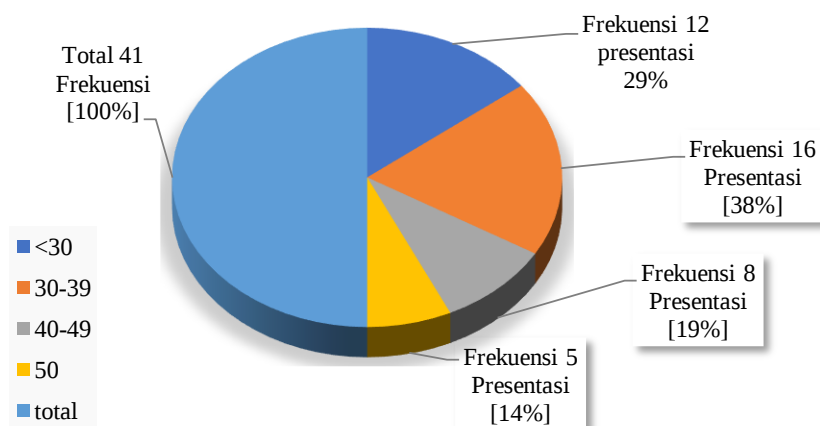


Gambar1. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber Data Primer 2023

Berdasarkan gambar diagram di atas. diketahui bahwa dari jumlah 41 responden, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden dengan tingkat presentase sebesar 76%, kemudian yang berjenis kelamin laki- laki sebanyak 10 responden dengan tingkat presentase 24%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur Pegawai yang bekerja pada Puskesmas SP 4 Prafi dapat dilihat pada diagram berikut sebagai berikut :

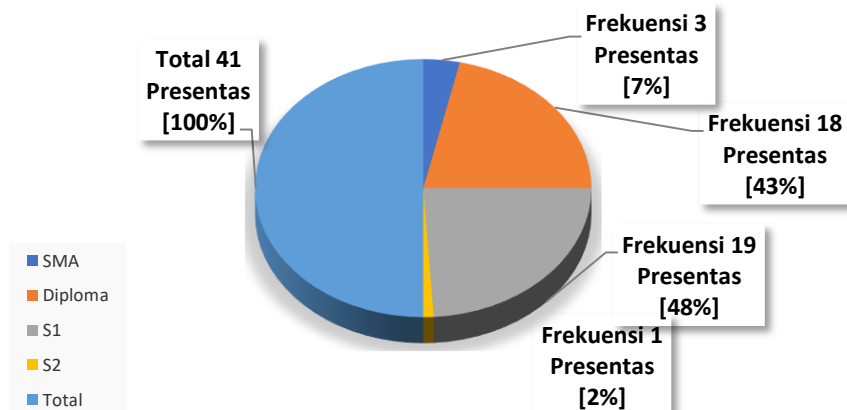


Berdasarkan gambar diagram bahwa dari 41 responden, yang berumur <30 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, kemudian yang berusia 30-39 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 38%, kemudian yang berusia 40-49 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 19%, dan yang berusia >50 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 14%. Dapat kita lihat bahwa dari diagram 4.3 responden paling mendominasi pada penelitian ini yaitu Usia 30-39 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan pada Pegawai Puskesmas Sp 4 Prafi adalah sebagai berikut:

Page | - 231 -

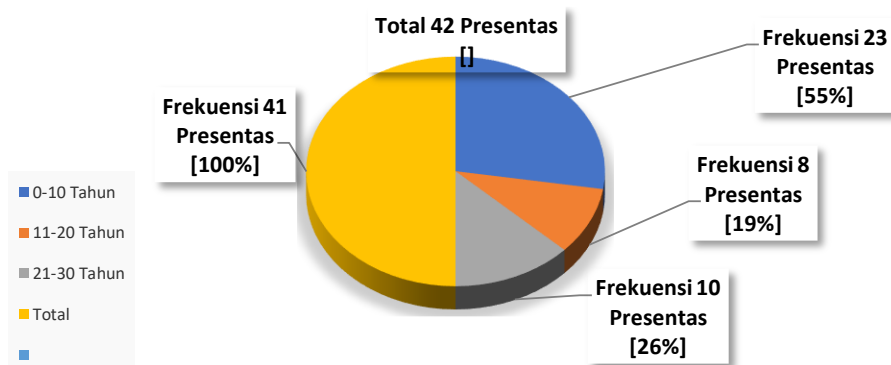


Gambar 3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber Data Primer 2023

Berdasarkan gambar diagram 4.4 bahwa dari 41 responden, yang berpendidikan SMA sebanyak 3 responden dengan persentase 7%, kemudian yang Diploma sebanyak 18 responden dengan persentase 43%, kemudian yang berusia S1 sebanyak 19 responden dengan persentase 48%, dan yang S2 sebanyak 1 responden dengan persentase 2%. Dapat kita lihat bahwa dari diagram 4.4 responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja pada Pegawai Puskesmas Sp 4 Prafi adalah sebagai berikut:



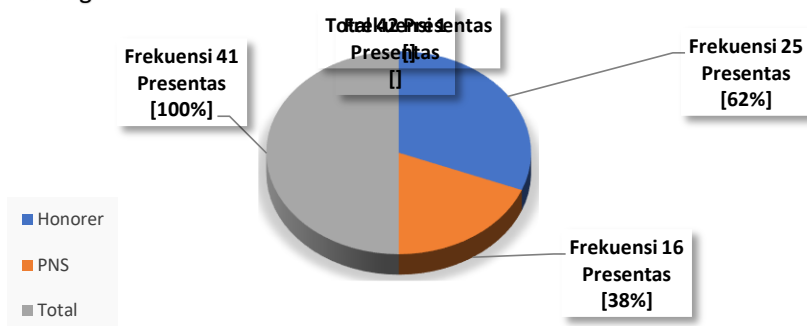
Gambar 4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Sumber Data Primer 2023

Berdasarkan gambar diagram diatas dapat dilihat bahwa dari 41 responden, yang berkerja dari 0-10 Tahun sebanyak 23 responden dengan presentase 55% kemudian 11-20 Tahun sebanyak 8

responden dengan presentase 19%, dan 21-30 sebanyak 10 responden dengan presentase 26%. Dapat kita lihat bahwa dari diagram 4.5 responden pada penelitian ini didominasi oleh responden 0-11 Tahun Bekerja.

Karakteristik Berdasarkan Status

Karakteristik responden berdasarkan status pada pegawai Puskesmas Sp 4 Prafi adalah sebagai berikut :



Gambar 5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan status
Sumber Data Primer 2023

Berdasarkan diagram bahwa dari 41 responden, yang berstatus s Honorer 25 responden dengan presentase 62% dan yang berstatus PNS sebanyak 16 responden dengan presentase 38%. dapat kita lihat bahwa dari diagram 4.6 responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berstatus Honorer.

Deskripsi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian yang diteliti. Analisis hasil deskriptif digunakan sebagai peringkasan data untuk mengetahui jawaban-jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan yang berada pada instrument penelitian dengan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

Berikut ini adalah kategori dari masing masing interval yaitu :

Tabel 1 Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju
2,60 s/d 3,39	Kurang Setuju
3,40 s/d 4,19	Setuju
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju

Analisis Hasil Deskriptif Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yakni: Motivasi Pemimpin, hubungan pemimpin, Kebijakan Pemimpin. Dan Tinjauan Pemimpin. Keempat indikator ini melahirkan 8 pernyataan yakni sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif Instrumen Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Page | - 233 -

Item	Keterangan					Mean
	STS	TS	KS	S	SS	
X1.1 Frekuensi		2	7	18	14	4,07
Persentase(%)	0%	4,9%	17,1%	43,9%	34,1%	
X1.2 Frekuensi	1	2	11	17	10	4,07
Persentase(%)	2,4%	4,9%	26,8%	41,5%	24,4%	
X1.3 Frekuensi	1	1	5	23	11	4,02
Persentase(%)	2,4%	2,4%	12,2%	56,1%	26,8%	
X1.4 Frekuensi		3	4	23	11	4,02
Persentase(%)	0%	7,3%	9,8%	56,1%	26,8%	
X1.5 Frekuensi	1	3	7	20	10	3,85
Persentase(%)	2,4%	7,3%	17,1%	48,8%	24,4%	
X1.6 Frekuensi	1	2	3	21	14	4,1
Persentase(%)	2,4%	4,9%	7,3%	51,2%	34,1%	
X1.7 Frekuensi	2	2	7	21	9	3,8
Persentase(%)	4,9%	4,9%	17,1%	51,2%	22,0%	
X1.8 Frekuensi	1		8	19	13	4,07
Persentase(%)	2,4%	0%	19,5%	46,3%	31,7%	
Gaya Kepemimpinan						4

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai rata-rata sebesar 4 dan berada dalam interval 3,40 s/d 4,19 atau dalam kategori setuju. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah pernyataan indikator pertama (X1.1) "Pemimpin anda selalu memberikan pengarahan mengenai tujuan yang ingin dicapai" dengan rata-rata 4,07, dan kedua (X1.2) " pemimpin selalu mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka" Dan rata rata terendah ialah pernyataan pada indikator hubungan dengan atasan, pernyataan ke tujuh (X1.7) "pemimpin saya selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan pegawai, Dengan rata-rata 3,8. Dengan rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan berada dalam kategori setuju menjelaskan sudah baiknya Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya pada Puskesmas SP 4 Prafi, Manokwari Papua Barat.

Analisis Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini diklarifikasikan atas 8 pernyataan dengan penilaian responden sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Instrumen Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Item	Keterangan					Mean
	STS	TS	KS	S	SS	
X2.1 Frekuensi		4	7	17	13	3,95
Persentase(%)	0%	9,8%	17,1%	41,5%	31,7%	
X2.2 Frekuensi		5	13	15	8	3,63
Persentase(%)	0%	12,2%	31,7%	36,6%	19,5%	
X2.3 Frekuensi	1	1	11	23	5	3,73
Persentase(%)	2,4%	2,4%	2,8%	56,1%	12,2%	
X2.4 Frekuensi	1	3	9	15	13	3,88
Persentase(%)	2,4%	7,3%	22,0%	36,6%	31,7%	
X2.5 Frekuensi	3	1	6	19	12	3,88
Persentase(%)	7,3%	2,4%	14,6%	46,3%	29,3%	
X2.6 Frekuensi		4	5	26	6	3,83
Persentase(%)	0%	9,8%	12,2%	63,4%	14,6%	
X2.7 Frekuensi	1	3	4	25	8	3,88
Persentase(%)	2,4%	7,3%	9,8%	61,0%	19,5%	
X2.8 Frekuensi		5	3	24	9	3,9
Persentase(%)	0%	12,2%	7,3%	58,5%	22,0%	
Disiplin Kerja						3,83

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan uraian Tabel diatas dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel Disiplin Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,83 dan berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sudah baiknya disiplin kerja yang dilakukan pegawai pada Pegawai Puskesmas Sp IV Prati Manokwari Papua Barat.

Analisis Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut : Kecepatan, kualitas, efisiensi, dan efektivitas.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Deskriptif Instrumen Tanggapan Responden Mengenai kinerja karyawan

Item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Y1	Frekuensi	1	3	7	23	7	3,78
	Persentase(%)	2,4%	7,3%	17,1%	56,1%	17,1%	
Y2	Frekuensi		4	3	22	12	4,02
	Persentase(%)	0%	9,8%	7,3%	53,7%	29,3%	
Y3	Frekuensi		3	5	21	12	4,02
	Persentase(%)	0%	7,3%	12,2%	51,2%	29,3%	
Y4	Frekuensi		3	4	23	11	4,02
	Persentase(%)	0%	7,3%	9,8%	56,1%	26,8%	
Y5	Frekuensi		4	4	20	13	4,02
	Persentase(%)	0%	9,8%	9,8%	48,8%	31,7%	
Y6	Frekuensi		3	3	22	13	4,1
	Persentase(%)	0%	7,3%	7,3%	53,7%	31,7%	
Y7	Frekuensi		3	3	19	16	4,17
	Persentase(%)	0%	7,3%	7,3%	46,3%	39,0%	
Y8	Frekuensi		4	5	24	8	3,88
	Persentase(%)	0%	9,8%	12,2%	58,5%	19,5%	
Kinerja Karyawan							4,00

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 4,00 dan berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Puskesmas SP 4 Prati Manokwari Papua Barat sudah memiliki kinerja yang baik berdasarkan indikator kinerja yaitu kecepatan, kualitas, efisiensi dan efektivitas. Baiknya kinerja ini dapat ditunjukkan oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketelitian dalam pengerjaan, bekerja secara konsisten, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan, dan dapat bekerjasama dengan semua orang.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dari seluruh item pertanyaan yang ada pada kuesioner mencakup 3 variabel yaitu, variabel penempatan kerja (X1), variabel pengalaman kerja (X2), dan variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) dinyatakan Valid. Dinyatakan valid karena nilai R_{hitung} (angka korelasi) > dari nilai R_{tabel} (0,329).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Item-Item Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,910	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,959	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian diatas yaitu nilainya > dari angka batasan yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau memiliki ketepatan, keakuratan serta memiliki konsistensi tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 6 Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Page | - 236 -

		Unstandardized Residual
		41
Parameters ^{a,b}		0,0000000
violation		3,26662811
Extreme Differences	le	0,114
	e	0,078
	re	-0,114
Statistic		0,114
Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai Kolmogrov Smirnov (z) sebesar 0,200 dan di atas nilai alpha 0,05. Oleh karena itu nilai signifikansi berada di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Sehingga uji asumsi terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolenearitas

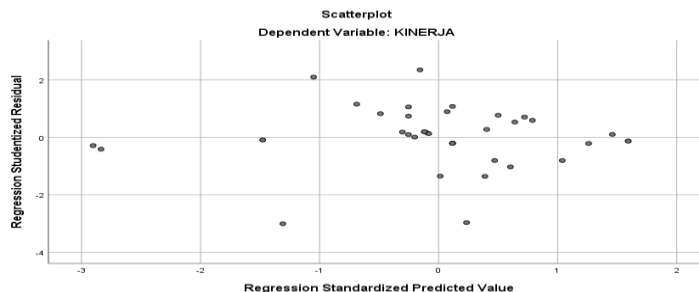
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,331	0,03
Disiplin Kerja (X2)	0,331	0,03

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Diketahui tabel menunjukan bahwa setiap variabel independen Gaya kepemimpinan (X1), dan Disiplin kerja (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance $0,331 > 0,10$ dan $VIF < 10$. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar $0,331 > 0,10$ dan variabel Disiplin kerja (X2) sebesar $0,331 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar $0,03 < 10$ dan variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar $0,03 < 10$ maka dapat disimpulkan persamaan regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6 Scatterplot

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan gambar diatas diketahui titik-titik yang terdapat pada gambar scatterplot menyebar secara acak serta menyebar diatas maupun dibawah angka (0) dan pada sumbu (Y). ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai pada puskesmas sp 4 Prafi. berdasarkan variabel bebas yaitu gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefisien		Standardized Coefisien	T	Sig.
	B	Std. Error	B		
(constant)	1,644	2,932		0,561	0,578
Gaya Kepemimpinan	0,620	0,154	0,572	4.013	0,00
Disiplin Kerja	0,349	0,151	0,329	2.309	0,02

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Dari hasil di atas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.9 diatas disusun persamaan regresi yaitu $Y = 1,644 + 0,620X_1 + 0,349X_2$.

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- nilai konstanta sebesar 1.644 dapat diartikan apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dianggap (nol) , maka kinerja karyawan sebesar 1,644.
- Nilai koefisiensi beta pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,620 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ artinya adalah bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,620.

Nilai koefisiensi beta pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$ artinya adalah bahwa setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,349.

meningkatkan kinerja sebesar 0,349. artinya semakin tinggi Disiplin Kerja maka kinerja akan semakin meningkat. diketahui uji t_{hitung} nilainya sebesar 4,013, jika dibanding dengan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan "Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat" diterima. Dan hipotesis yang menyatakan "Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat" ditolak. H1 ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis H1 diterima. diketahui uji t_{hitung} nilainya sebesar 2.309, jika dibanding dengan t_{tabel} sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan "Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat" diterima. Dan hipotesis yang menyatakan "Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat" ditolak. H1 ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat adalah positif dan signifikan. Artinya semakin baik Disiplin Kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis H2 diterima.

Tabel 9 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model	Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,062	1,031	51	.000 ^b
Residual	,914	,971		
Total	2,976			

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Pada tabel diketahui bahwa f_{hitung} 55,261 > f_{tabel} 3,24 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_a^3 yang menyatakan "Diduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat" ditolak dan H_o^3 yang menyatakan "Diduga Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas SP 4 Prafi Manokwari Papua Barat" diterima. Artinya terdapat pengaruh

Uji koefisien determinasi (uji R-Square)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change in the Estimate
1	.863 ^a	0,744	0,731	3,15775

Sumber : Data Primer Pengolahan SPSS 26

Pada tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R Square) artinya variabel dependen kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh 2 variabel independen yaitu berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja, mempunyai kontribusi yang baik secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dari model regresi ini dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan, indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu hubungan pemimpin adalah “Pemimpin selalu memberikan pengarahan mengenai tujuan yang ingin dicapai” dan “pemimpin selalu mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka”, yaitu sebesar 4,07. Indikator hubungan pemimpin memperoleh rata-rata tertinggi dikarenakan seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan arahan arahan pada bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang di inginkan pada Puskesmas Sp 4 Prafi Manokwari Papua Barat. Dan rata rata terendah ialah pernyataan pada indikator Tinjauan Pimpinan, pernyataan ke tujuh (X1.7) “pemimpin selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan pegawai, Dengan rata-rata 3,8. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang kurang baik dikarenakan tidak meratanya monitoring yang dilakukan oleh pimpinan yang menyebabkan menurunnya kredibilitas dari pimpinan. Dengan rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan yang berada dalam kategori setuju menjelaskan sudah baiknya Gaya Kepemimpinan yang terjalin pada Puskesmas Sp 4 Prafi Manokwari Papua Barat.

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif pada variabel Disiplin Kerja dengan indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu kehadiran dengan pernyataan “ saya datang tepat waktu sesuai dengan standar jam kerja yang diatur oleh kantor” yaitu sebesar 3,95 indikator kehadiran memiliki nilai rata-rata tertinggi dikarenakan pegawai telah mengikuti standar jam kerja yang telah ditetapkan oleh pada Puskesmas Sp 4 Prafi Manokwari Papua Barat. Dan rata-rata terendah ialah “saya melakukan tugas-tugas yang sama setiap harinya” hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan pegawai berbeda-beda dan tidak sama setiap hari pada Puskesmas Sp 4 Prafi Manokwari Papua Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sp IV Prafi. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai sudah terjalin dengan baik pada Puskesmas Sp IV Prafi Manokwari Papua barat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sp IV Prafi. Sehingga, dapat dijelaskan bahwa sudah baiknya Disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Puskesmas Sp IV Prafi Manokwari Papua Barat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Sp IV Prafi manokwari papua barat.

REKOMENDASI

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan, untuk itu perlu ditingkatkan lagi beberapa hal sebagai berikut:

Pemimpin diharapkan lebih memperhatikan kinerja bawahannya dengan rutin melakukan monitoring dan memberikan motivasi dan bersikap adil dan menyenangkan serta melakukan evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Pemimpin puskesmas sp IV prafi harus lebih bersikap transparan kepada para pegawai dalam memberikan penghargaan untuk memotivasi karyawan. Adapun memberikan sanksi yang membuat karyawan tidak merasa direndahkan. Pemimpin dalam memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dari bawahan serta memberikan pelatihan-pelatihan

untuk meningkatkan kemampuan dari bawahannya. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melalui variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti variabel penempatan kerja dan sistem upah.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Afandi, Sudirman, H. Usman Y.T 2018. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja pegawai Puskesmas Donggala Kecamatan Donggala Kabupaten Donggala*
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang*: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987
- Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. OSF Preprints.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robins, 2006. *Kepemimpinan dan prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Sashkin, Marshall, Molly G. Sashkin, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga, 2011
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wendy S. Hutahaean 2021. *Pengantar Kepemimpinan*. Ahlimedia Press (Anggota IKAPI: 264/JTI/2020)