

KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Lambertina Su¹, Makarius Bajari², Luckhy N.A. Lotte³
Universitas Papua
Correspondence Email: makarius1971@gmail.com

Page | - 201 -

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada puskesmas pasir putih kabupaten manokwari. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis permasalahan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 120 pegawai pada puskesmas pasir putih kabupaten manokwari, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of partial leadership, motivation and work discipline on employee performance at the Puskesmas Pasir Putih, Manokwari Regency. This type of research uses a quantitative approach with the type of associative problem. The sampling technique used the Slovin formula. The number of samples used was 120 employees at the Puskesmas Pasir Putih, Manokwari Regency, the data analysis technique used multiple linear regression. The results of the study show that partially motivation does not show an influence on employee performance, while leadership and work discipline show an influence on employee performance. Simultaneously significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan elemen yang memiliki peranan penting di dalam pemerintahan untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan aktif dalam mengelola sumber daya tersebut. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor telah tersedia, Pemerintahan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penentu jalannya suatu Pemerintahan.

Tujuan akan tercapai apabila Pemerintahan memiliki SDM yang mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diemban mereka. Peningkatan pemberian pelayanan yang baik dan berkelanjutan dengan adanya SDM yang memiliki (*skill*) kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga lebih berguna dan untuk itu dibutuhkan seseorang yang mampu menjadi pimpinan agar menghasilkan petugas profesional yang memiliki pandangan ilmu terbaru dalam bidang profesi masing-masing, dalam meningkatkan kualitas kinerjanya

Kinerja pegawai, mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasinya. Menurut (Mathias & Jackson, 2006) peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yaitu *system* yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan begitu adanya penilaian kerja akan mendorong motivasi pegawai untuk memiliki semangat yang baik. Semakin tinggi kinerja yang di hasilkan maka semakin baik pula tingkat arahan dari pemimpin kepada bawahannya.

Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2018) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial karena kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mampu mempengaruhi perilaku para bawahannya, agar mau berkerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan dalam (Nurmin Arianto, 2017) motivasi adalah dorongan atau mengerakan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai, dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang berfungsi sebagai daya pengerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam pencapaian tujuan.

Menurut (Elviano Bonaparte Do Rego dkk, 2017) dalam penelitiannya menemukan adanya permasalahan dalam pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan meskipun gaya kepemimpinan dari institusi tersebut cukup tinggi, hal ini di dukung dengan pernyataan dari (Budi Setiyawan dkk, 2017) dimana aktivitas pelayanan dapat berjalan dengan baik, institusi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah institusi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut (Usman dkk, 2019) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan dalam sebuah perusahaan atau instansi pemeritahan. pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Dan Menurut (Nitisemito, 2015) disiplin kerja ialah sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan, yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang menunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan, keberhasilan pencapaian rencana strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Depkes RI 2010) akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas.

Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan kinerja kerja yang baik. Salah satunya adalah Puskesmas Pasir Putih yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di Provinsi Papua Barat yang beralamat di jln. Raya Pasir Putih, yang merupakan bagian terpenting dalam pelayanan penunjang program kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Oleh sebab itu Puskesmas Pasir Putih membutuhkan pimpinan dan pegawai-pegawai yang baik, berkualitas dan mampu bekerja dalam tim serta dapat bekerja jujur agar dapat mewujudkan visi misi dari Puskesmas Pasir Putih.

Keberadaan Puskemas ini mempunyai fungsi untuk membantu masyarakat dalam pengobatan dan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang sangat baik. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang terampil. Untuk meningkatkan kinerja tentunya pegawai harus memiliki disiplin kerja, yang sesuai dengan apa yang diharapkan instansi tersebut.

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara dengan salah satu pegawai yang menjadi Fenomena atau kendala berdasarkan pengamatan dari peneliti bahwa pimpinan (Kepala Puskemas) sudah memberikan motivasi dan arahan disetiap pertemuan atau rapat kepada petugasnya baik tenaga kesehatan, maupun administrasi, Namun ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Motivasi kerja perlu di tingkatkan karena terdapat adanya pegawai Puskemas Pasir Putih yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya dan sering pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan (pulang lebih awal) yaitu dari pukul 08:00 -12:00 WIT.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan permasalahan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Pasir Putih Kabupaten Manokwari. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Puskemas Pasir Putih Kabupaten Manokwari yang berjumlah 120 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai. Metode yang digunakan dalam teknik ini yaitu sampel jenuh yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah membagikan kuesioner secara *offline* dan *online* dengan memanfaatkan *google form* melalui *whatsapp* pegawai. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga dapat menunjukkan arah hubungan variabel dependen dan variabel independent.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,616	4,081		3,826	,000
Kepemimpinan (X1)	,213	,050	,387	4,257	,000
Motivasi (X2)	-,065	,093	-,075	-,698	,487
Disiplin Kerja (X3)	,322	,078	,427	4,113	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Pengelolaan SPSS V22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil regresi linier berganda yaitu

$$Y = 15,616 + 0,213 X_1 - 0,065 X_2 + 0,322 X_3 + e$$

- 1) Nilai Konstanta yang diperoleh yaitu 15,616 artinya jika variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap konstan, maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,616.

- 2) Kepemimpinan (X1)
Variabel Kepemimpinan (X1) berdasarkan persamaan regresi Memiliki Nilai signifikan sebesar 0,213 apabila peningkatan satu satuan nilai variabel kepemimpinan (X1) maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,213.
- 3) Motivasi (X2)
Nilai variabel motivasi (X2) berdasarkan persamaan regresi sebesar -0,065 apabila peningkatan satu satuan nilai variabel Motivasi (X2) maka nilai variabel kinerja (Y) adalah -0,065.
- 4) Disiplin Kerja (X3)
Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,322 apabila peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja (X3) maka nilai variabel kinerja Pegawai (Y) 0,322.

Tabel 2. Hasil Uji Secara Simultan (Anova)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	sig
1 Regression	224.931	3	74.977	14.655	.000^b
Residual	450.232	88	5.116		
Total	675.163	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f -hitung sebesar 14,655 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tabel f dengan taraf signifikansi (α) 0,05 pada derajat kebebasan df_1 ($K-1$) = 4-1 = 3 dan df_2 ($n-k$) = 92-4 = 88, maka nilai f -tabel yang diperoleh adalah 2,71. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai f -hitung 14,655 > f -tabel 2,71 dengan nilai sig.0,000 < (α) 0,05. Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.577	.333	.310	2.26192

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 33,3% hal ini berarti 33,3 % variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak di uji dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t -hitung $4,257 > t$ -tabel $1,98729$ dengan nilai $\text{sig} = 0,000$ dimana nilai tersebut $< (\alpha) = 0,05$ maka ($H_{0.1}$) di tolak dan ($H_{a.1}$) di terima, artinya variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). dimana meningkatnya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pasir Putih Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Elviano ddk, 2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Hasil yang di peroleh adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak pegawai dalam mencapai tujuan jika diterapkan sesuai aturan yang ditetapkan. Pengaruh kepemimpinan baik maka kinerja pegawai di Puskesmas Pasir Putih juga akan baik. Hal ini di pengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin untuk dapat berlaku adil, memberikan dukungan, bersikap tegas serta mendukung para pegawai dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t -hitung $-0,698 < t$ -tabel $1,98729$ dengan nilai $\text{sig} = 0,487$ dimana nilai $> (\alpha) = 0,05$ maka ($H_{0.1}$) diterima dan ($H_{a.1}$) ditolak, artinya variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh (Rukhayati, 2018) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talise, variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise dengan kontribusi sebesar $0,349$ artinya bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan baik, dimana seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus terpenuhi.

Dari hasil pembahasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga motivasi kerja tidak akan menunjang kinerja pegawai pada Puskesmas Pasir Putih. Maka diharapkan pimpinan mampu melakukan pekerjaan dengan kreatif dan menantang agar para pegawai mengalami kemajuan dan peningkatan diri.

Selain itu, untuk memotivasi para pegawai di Puskesmas Pasir Putih maka harus ada pengaruh positif dari pimpinan, hal tersebut dapat di katakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja para pegawai yang di tunjukan dengan pencapaian pekerjaan yang di selesaikan, dapat mendorong prestasi pekerjaan semakin baik. Hal ini, dapat dilihat dari jawaban responden pada perlengkapan pembekalan, hubungan baik sesama rekan kerja, memotivasi diri sendiri, pencapaian prestasi dan keberhasilan. Kondisi kerja di Puskesmas Pasir Putih sudah sangat baik hanya saja untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang perlu, di tingkatkan di Puskesmas Pasir Putih yaitu dengan *reward*, agar pegawai yang bekerja di Puskesmas Pasir Putih lebih bersemangat dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t -hitung $4,113 > t$ -tabel $1,98729$ dengan nilai $\text{sig} = 0,000$ dimana nilai tersebut $< (\alpha) = 0,05$ maka ($H_{0.1}$) ditolak dan ($H_{a.1}$) diterima, artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja adalah suatu perintah yang di tegaskan oleh kepala Puskesmas untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan pada Puskesmas Pasir Putih seperti jam masuk kerja yang telah ditentukan dan menjalankan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sinta Nuriyah dkk, 2022) dengan judul pengaruh perkembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau layanan yang di berikan kepada pasien. Disiplin kerja akan menunjang kinerja pegawai Puskesmas Pasir Putih, maka diharapkan pegawai mampu mentaati semua peraturan yang berlaku sehingga meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Pasir Putih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puskesmas Pasir Putih secara simultan berpengaruh sebesar 14,655. Maka dibutuhkan cara kepemimpinan yang dapat memperdayakan, memotivasi, dan memberikan hak mengemukakan pendapat kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pemimpin harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan pegawainya, seperti memberikan alat perlindungan diri dan juga *reward*. Setiap pegawai memiliki harapan kehidupan yang lebih baik sesuai tanggung jawab dan pengorbanan pegawai Puskesmas Pasir Putih didalam melakukan pekerjaannya. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya seperti pelatihan, komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Elviano Bonaparte Do Rego, Wayan Gade Supartha, Ni Nyoman Kertir Yasa. (2017) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.*
- Mathias, R Dan Jackson, W. 2016. *Human Resources Development (Track Mba Series/ Terjemahan). Prestasi Pustaka. Jakarta*
- Nurmin Arianto, dkk. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat).*
- Nitisemito A,S. (2015). *Manajemen Personalial. Jakarta Ghalia Indonesia.*
- Rukhayati 2018 *Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise.*
- Usman, dkk. 2019. *Manajemen Kesehatan Teori Dan Praktek Di Puskesmas. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.*
- Yudi Adrian Rahman (2020) *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Terry George R, Leslie W. Rue. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta, Bumi Askara.*
- Thoha. M, (2014) *Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya Jakarta: Pt Grafindo Persada.*
- Ghozali. I (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Semarang: Bina. Rupa Aksa.*
- Indra Dan Fajar Pasaribu (2017) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.*