

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP PEGAWAI PRIMKOPAL RSAL DR. RAMELAN SURABAYA

oleh

Rizca Wahyu Septianita

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap pegawai primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada primkopal RSAL Dr. Ramelan Surabaya yang bergerak di bidang jasa kesehatan.

Pengambilan sampel dengan menggunakan metode teknik random sampling, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus Slovin sehingga diperoleh 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis

Data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji T untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil pengujian secara uji simultan (uji F) mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan uji koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi yang besar. Sedangkan pengujian secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PRIMKOPAL RSAL DR. RAMELAN SURABAYA. 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PRIMKOPAL RSAL DR. RAMELAN SURABAYA. 3) Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PRIMKOPAL RSAL DR. RAMELAN SURABAYA.

Kata Kunci : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP PEGAWAI PRIMKOPAL RSAL DR. RAMELAN SURABAYA.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (karyawan) adalah faktor yang penting bagi instansi pemerintah dalam memajukan usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, juga merupakan faktor penggerak utama dalam setiap kegiatan untuk kelangsungan hidup matinya sebuah instansi pemerintah.

Kebutuhan, keinginan karyawan secara individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam manajemen pemerintahan. Rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan salah satu faktor yang menjadi perhatian setiap instansi pemerintah, karena kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintah. Salah satu penyebab akan rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya dorongan motivasi oleh instansi pemerintah. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi pemerintah untuk karyawan yaitu dengan memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai untuk karyawan serta memberikan pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas.

Dampak positif yang diperoleh instansi pemerintah dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, manajemen pemerintahan harus mampu memperhatikan perilaku karyawan dalam setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Oleh karena itu kepemimpinan adalah faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin diharapkan dapat mengarahkan bawahan dengan harapan tujuan yang diinginkan itu tercapai. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi keberhasilan instansi pemerintah jika pemimpin dapat melaksanakan tugasnya dengan benar, sukses atau tidaknya prestasi yang diperoleh karyawan dapat dipengaruhi oleh atasannya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin kerja. Oleh sebab itu karyawan diharapkan dapat mentaati setiap peraturan yang telah ditentukan instansi pemerintah tidak terkecuali bagi bawahan maupun pemimpinnya. Misalkan pemimpin dapat mentaati peraturan yang ada dalam instansi pemerintahan, akan diikuti oleh bawahannya. Oleh karena itu disiplin kerja penting untuk dilakukan pemimpin dan bawahan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik sesuai harapan pemerintah.

Terjalinya kinerja karyawan yang baik perlu didorong oleh motivasi dan disiplin kerja seorang pemimpin maupun bawahan untuk mencapai hasil yang baik. Dengan demikian instansi pemerintah yang baik apabila karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin.

Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja, di Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya, para pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan membuat beberapa sanksi jika melakukan kesalahan di di Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan deskripsi responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan intensitas lama dalam bekerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	48	48.0	48.0	48.0
Wanita	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 s/d 29 Tahun	25	25.0	25.0	25.0
30 s/d 39 Tahun	35	35.0	35.0	60.0
40 s/d 49 Tahun	29	29.0	29.0	89.0
> 50 Tahun	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	17	17.0	17.0	17.0
Diploma 3	20	20.0	20.0	37.0
Sarjana (S1)	60	60.0	60.0	97.0
Sarjana (S2)	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	1	1.0	1.0	1.0
2 s/d 3 Tahun	24	24.0	24.0	25.0
4 s/d 5 Tahun	27	27.0	27.0	52.0
> 6 Tahun	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Cukup setuju	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS	Skor		
1	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan bawahan	0	0	6	244	185	435	100	4,35
2	Pimpinan memberikan tugas langsung	0	0	45	260	100	405		4,05
3	Pentingnya efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	6	220	215	441		4,41
4	Pimpinan dan bawahan menjalin hubungan baik dengan mitra kerja	0	0	21	256	145	422		4,22
5	Pimpinan memberikan perintah secara jelas	0	0	12	244	175	431		4,31
6	Pimpinan menekankan pentingnya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	0	2	33	212	175	422		4,22
Total							2556		4,26

Sumber Data : Lampiran 3 (diolah)

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		SKS	KS	KS	S	SS	Skor		
1	Motivasi untuk mencapai prestasi kerja	0	0	39	160	235	434		4,34
2	Adanya saran dan ide baru yang diberikan	0	0	30	212	185	427		4,27
3	Pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana	0	2	24	200	205	431	100	4,31
4	Adanya tanggungjawab dalam kelompok/ unit	0	2	21	200	210	433		4,33
5	Mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain	0	0	21	172	250	443		4,43
Total							2168		4,34

Sumber Data : Lampiran 3 (diolah)

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		SKS	KS	KS	S	SS	Skor		
1	Tingkat Absensi	0	2	27	212	185	426		4,26
2	Mematuhi Peraturan Instansi	0	0	18	232	180	430		4,30
3	Penggunaan Waktu Secara Efektif	0	0	21	224	185	430	100	4,30
4	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	0	2	18	224	185	429		4,29
Total							1715		4,29

Sumber Data : Lampiran 3 (diolah)

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS	Skor		
1	Kualitas	0	0	6	232	200	438	100	4,38
2	Kuantitas	0	0	24	232	170	426		4,26
3	Ketepatan Waktu	0	0	15	248	165	428		4,28
4	Efektifitas	0	0	12	248	170	430		4,30
5	Kemandirian	0	0	9	256	165	430		4,30
Total							2152		4,30

Sumber Data : Lampiran 3 (diolah)

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya ditentukan oleh seberapa tingginya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam bekerja yang mereka miliki. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 74,4% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya memiliki hubungan yang sangat erat.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya. Hal ini dibuktikan dari tingkat probabilitas koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin konsisten gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan perlu meningkatkan aspek di mana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya. Hal ini dibuktikan dari tingkat probabilitas koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan merupakan daya tarik utama yang menyebabkan karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Primkopal Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Ramelan Surabaya. Hal ini dibuktikan dari tingkat probabilitas koefisien determinasi parsial variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hasil ini menunjukkan apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi, maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebaliknya apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah biasanya dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai tanggung jawab dan tidak peduli dengan hasil pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena karyawan menganggap pekerjaan tersebut bukan bagian penting dari kehidupan pribadinya sehingga kinerja yang dihasilkan mempunyai kualitas yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, O., Swasto, B., dan H. N. Utami. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. (7) 2.
- Alexandri, H. B., Meita, P., dan E. N. Panjaitan. 2019. Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja di Bank Capital Indonesia. *Jurnal Responsive*. (1) 3. Hlm: 97 – 102.
- Alma, B. 2017. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, W. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ferdinand. A. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Handoko, 2015. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPF: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Hudayah, A., Ikhwana, Andri., dan M.T.E. Gunadhi. Pengukuran Kinerja Teller Dengan Menggukukan Metode Sampling Pekerja Di Bank Bri Unit. *Jurnal Kalibrasi STTG*. (11) 1.
- Kreitner, R., dan A. Kinicki. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9: Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Lensufiie, T. 2015. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Esensi Erlangga Group. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marzuki. 2016. *Manajemen Sumber Daya*. Edisi 1. Refika Aditama: Bandung.
- Mas'ud, F. 2016. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Melinda, T. 2015. *Konsentras⁹² men Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Ketiga. Badan Penerbit STIE Mahardhika.Surabaya.

- Meilany, P., dan M. Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP* (2) 2: 1-11.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Revisi. Cetakan 3. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Reksohadiprodo, S., dan T. H. Handoko. 2015. *Organisasi Perusahaan*. BPFE: Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi II Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA: Jakarta.
- Rosidah, A.T.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sekaran, U. 2016. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, STIE, YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, R.D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis* (42) 1: 189-198.
- Soegihartono, A. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen* (3) 1: 123-139.
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu: Penerbit Andi: Yogyakarta
- Stoner, J.A.F, dan C. Wankel. 2015. *Perencanaan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapanbelas. Alfabeta. Bandung
- Sudjana. 2015. *Metoda Statistika*. Tarsito: Bandung.
- Sunyoto, D. 2016. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suardi dan J. Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. (5) 1.

Umar, H. 2017. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raya Grafindo: Jakarta.

Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Yukl, G. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi 7. Indeks: Jakarta.