Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman

The Effect Of Leadership On Employee Work Discipline At Padang Pariaman District Health Office

Shinta Ananda Putri[1], Puspita Wulansari[2]
[1] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, shintaanandaputri@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman merupakan unsur pelaksana Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Kesehatan dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman, disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pariaman dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitaif dengan tujuan penelitian deskriptif, menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat disiplin kerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman memperoleh nilai sebesar 83% dan disiplin kerja 80%. Kepemimpinan pada dinas Kesehatan kabupaten padang pariaman mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pemimpin perlu mengawasi dan memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan pegawai dan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan disiplin kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kapuaten Padang Pariaman.

Kata kunci-kepemimpinan, disiplin kerja

Abstract
Padang Pariaman District Health Office is the implementing element of the local government in the health sector and is led by a Head of Service who is under and responsible to the Regional Head Regent. The purpose of this study was to find out how leadership in the Padang Pariaman District Health Office, work discipline in the Pariaman Regency Health Office and how much influence leadership has on Work Discipline in the Padang Pariaman District Health Office. The method used in this study is a quantifiable method with the aim of descriptive research, using simple linear regression analysis with leadership-free variables and variables bound to employee work discipline. The sample used in this study was 75 people. Based on the results of the study, it was obtained that the leadership at the Padang Pariaman District Health Office obtained a score of 83% and work discipline of 80%. Leadership in the district health office has a significant influence on employee work discipline. Leaders need to supervise and pay attention to what are the needs of employees and what factors will improve work discipline in employees of the Padang Pariaman District Health Office.
Keyword-leadership, work discipline.

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan peneliti pada bulan Januari 2022 pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman, penulis melihat bahwa masih kurangnya kedisiplinan yang ada pada pegawai Dinas Kesehatan. Rosalina *et* al (2020) menerangkan bahwa setiap karyawan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah Untuk mendukung fenomena, penulis

memaparkan data kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman tahun 2019-2021 sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Tanpa Keterangan	%
2019	309 hari	36 Orang	10,6%
2020	312 hari	34 Orang	10,8%
2021	327 hari	41 Orang	12,5%

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas mengenai data kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman dapat dikatakan bahwa masih sangat kurangnya disiplin pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2019-2021. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 persentase pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 10,6% dan mengalami kenaikan pada setiap tahunnya hingga mencapai 12,5% pada tahun 2021. Pada sebuah organisasi pemimpin tidak selalu menyadari dampak perilakunya pada pegawai (Darawong, 2020).

Disiplin kerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin berlaku adil terhadap pegawainya, pemimpin yang selalu memberi sugesti kepada pegawainya, pemimpin yang memfasilitasi pegawainya dari segi sarana dan prasarana dalam melaksanakan berbagai aktivitas di kantor, pemimpin yang dapat menciptakan suasana nyaman di kantor, pemimpin yang dapat melaksanakan pengawasan yang tidak sekedar mencari-cari kesalahan pegawai (John *et* al, 2019). Untuk mendukung fenomena dari hasil wawancara kepada beberapa pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Pariaman, penulis juga melakukan presurvey kepada 30 pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penilaian Kepemimpinan Dari Hasil Presurvey

No	Pernyataan	Hasil
1	Pimpinan mampu membawa perubahan yang lebih baik	71.3%
2	Pimpinan memberikan motivasi dan perhatian kerja kepada anggota	74.0%
3	Pimpinan mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid	71.3%
4	Pimpinan mengajak anggota untuk memiliki tekad menyelesaikan tugas	75.0%
5	Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	77.3%
	Rata rata penilaian kepemimpinan	74.3%

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman, dapat dari tabel 1.4 diatas ditunjukan bahwa terdapat 2 item pernyataan dengan persentase 71.3 % dengan item pernyataan "pimpinan mampu membawa perubahan yang baik" dan "pimpinan mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid". Hal ini dapat dinilai bahwa pimpinan masih belum bisa melakukan perubahan yang lebih baik dari sebelumnya, kemudian pemimpin juga kurang memberikan rangkulan untuk memotivasi para pegawai agar dapat bekerja dalam tim dengan solid. Berdasarkan beberapa pemaparan yang telah dibahas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman serta melihat apakah kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. Adapun judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Kepemimpina Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman".**

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison *et* al, 2016: 10). Manajemen sumber daya manusia adalah di mana organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Ini bermaksud bahwa organisasi harus

mampu menjaga bagaimana sumber daya dapat berperan dengan baik di dalam organisasinya, agar terdapatnya kinerja yang baik dan ujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Marwansyah, 2016: 3).

B. Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang bagaimana interaksi antar manusia di dalam organisasi, yang meliputi studi secara sistematis mengenai perilaku, struktur, dan proses yang ada di dalam organisasi (Zainal *et* al, 2017: 171). Menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Berdasarkan pengertian perilaku organisasi yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari perilaku manusia yang ada di dalam sebuah organisasi, yang meliputi studi secara sistematis mengenai perilaku, struktur, dan proses yang ada di dalam organisasi dan perilaku tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya pada organisasi tersebut, perilaku organisasi dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapi tujuannya.

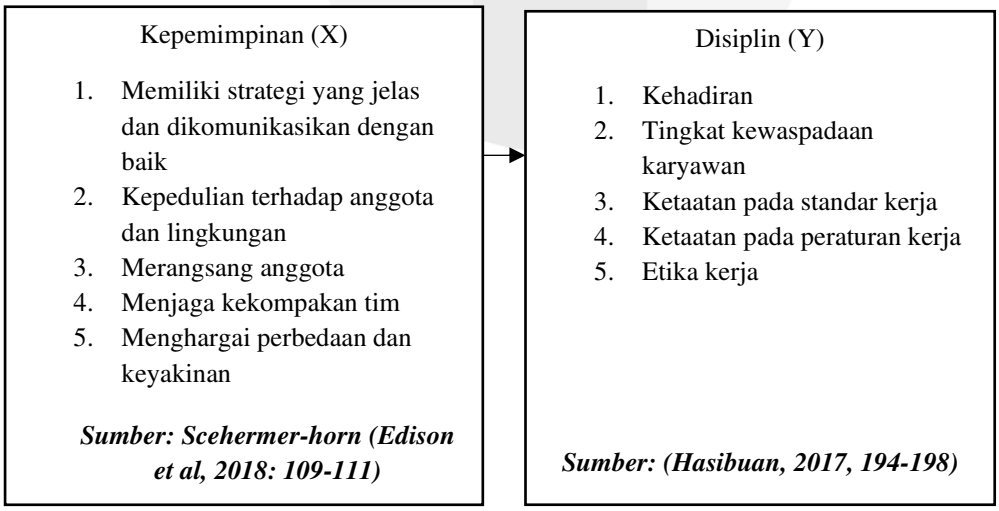
C. Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Liyas, 2017). Pendapat lain dikemukakan oleh Wulansari (2020) disebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah bagaimana seseorang dapat mendorong pegawainya dalam bekerja serta memberikan pengaruh yang baik di dalam sebuah organisasi yang dijalankan, guna mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

D. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Afandi, 2020). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Penulis

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan *Non-Probability Sampling*. jumlah sampel yang akan digunakan adalah 75 pegawai tetap pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariman. Pada penelitian ini menggunnakan skala ordinal. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas Non-Parametris dengan sampel Kolmogorov-Smirnov, Uji heteroskedastitas. Hasil penelitian menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89605429
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.067
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data yang telah diolah (2022)

Analisis kenormalan berdasarkan metode *Kolmogorov-Smirnov* mensyaratkan kurva normal apabila nilai *Asymp.Sig*. Pada penelitian ini diperoleh 0,200 berada di atas batas *maximum error* yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 2 Uji Heterokedastsitas

Correlations			
			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.045
		Sig. (2-tailed)	.698
		N	75

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Dari output di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,698. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Kemudian tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model dikatakan baik.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018:188). Persamaan umum regresli linear sederhana adalah:

$$\mathbf{Y = a + b\,X}$$

Keterangan:

Y: subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a: harga Y, ketika harga X = 0 (harga konstan).

b: angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan (-) terjadi penurunan
X: subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	7.098	2.552		2.781	.007
Kepemimpinan	.703	.047	.866	14.829	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Dari output *software SPSS* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = 7{,}098 + 0{,}703\,X}$$

1. Konstanta bernilai sebesar 7,098 yang artinya apabila kepemimpinan sebagai variabel independen (X) bernilai nol maka variabel dependen (Y) yaitu disiplin kerja akan memiliki nilai sebesar 7,098.
2. Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel kepemimpinan (x) meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja pegawai (y) pegawai akan meningkat sebesar 0,703. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel independent (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) adalah positif yang berarti peningkatan.

D. Uji Hipotesis t

H0: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman.
H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman
Berdasarkan hasil analisis t, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	7.098	2.552		2.781	.007
Kepemimpinan	.703	.047	.866	14.829	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai t hitung sebesar 14,829. Karena nilai t hitung (14,829) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka H0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 5 Koefisien *Determinasi*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866[a]	.751	.747	3.923

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Tabel 4.7 menggambarkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan tabel tersebut, koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

KD = R2 x 100%

KD = (0,866)2 x 100%

KD = 75,1%

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 75,1% terhadap Disiplin Kerja Pegawai dinas kesehatan kabupaten padang pariaman, sedangkan sisanya sebesar 24,9% Disiplin Kerja Pegawai dinas kesehatan kabupaten padang pariaman dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman, untuk mengetahui disiplin kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. Peneliti sudah melakukan pengolahan data, melakukan uji hipotesis, dan juga melakukan analisis data terhadap respon atau tanggapan kuesioner, sehingga dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah:

A. Kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman tergolong baik yaitu 83%. Hal ini dikarenakan pemimpin pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman sudah mampu menjalankan tugas sesuai dengan kewajibannya dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan faktor-faktor penunjang disiplin kerja pegawai dengan baik. Hasil analisis pada variabel kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman sudah tergolong baik, diantaranya memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik, kemudian kepedulian terhadap anggota dan lingkungan. Namun masih ada juga beberapa dimensi yang masih kurang yaitu merangsang anggota, menjaga kekompakan tim dan menghargai perbedaan dan keyakinan.

B. Disiplin kerja pada dinas Kesehatan kabupaten padang pariaman berada pada kategori tinggi 80%. Hal ini berarti pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman sudah dapat bekerja dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. Hasil analisis pada variabel disiplin kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman sudah tergolong tinggi, terlihat pada dimensi tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Namun masih ada satu dimensi yang memiliki nilai dibawah 80% yaitu dimensi kehadiran.

C. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan bantuan software SPSS dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebesar 75,1%. Koefisien regresi kepemimpinan terhadap disiplin kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman bernilai positif, yang artinya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman. Semakin tinggi kepemimpinan, makan semakin meningkat disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman.

REFERENSI

Rosalina. M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen. 10(1). 18-32. https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26

Darawong, C. (2020). *The influence of leadership styles on new product development performance: the moderating effect of product innovativeness*. Asia Pasific Journal of Marketing and Logistics. https://doi.org/10.1108/APJML-05-2019-0290.

John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G., & Jia, F. (2019). *Getting Paid to Be Good: How and When Employees Respond to Corporate Social Responsibility*. Journal of Cleaner Production, 215, 784–795. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.074

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua Cetakan keempat) Bandung: Alfabeta.

Liyas, J. N. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam. 2(2). 122-129. http://dx.doi.org/10.15548/jebi.v2i2.98.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., dan Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Kedua Belas). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Jumady, E. (2020). *Kemampuan Untuk Mempengaruhi Baik Itu Individu Maupun Sekelompok Orang Untuk Mencapai Tujuan Organisasi Maupun Perusahaan*. 5(2). 1-20. https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(2), 235-246. http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5044.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wulansari, P. (2020). Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.