



Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi Stikes Wira Medika Bali

Silvia Ni Nyoman Sintari*, A.A.A Dewi Larantika, dan A.A.Gede Raka

Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Warmadewa

*Email Corespondence: silviasintari78@gmail.com

How to Cite: Sintari, S, N, N., Larantika, A, A, A, D., Raka, A, A, G, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi Stikes Wira Medika Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 7 (1): 1-11. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.7.1.2022.1-11>

Abstract

STIKesWiraMedika Bali as a private higher education, has made efforts to obtain quality health workers who are capable of realizing change, growth and renewal as well as optimal health services for the entire community. This was done because he realized that as an institution in the field of education there were many competitors in its business activities, thus making STIKesWiraMedika Bali continue to improve the performance of its employees. Performance appraisal in the 2019 period shows that there are several aspects of the assessment that have decreased the performance of the employees. This research is a quantitative research. The number of samples was 92 peoples with the sampling technique used was Non Probability Sampling, namely total sampling. The data collection used questionnaires and data analysis was performed using the multiple linear regression method. The results showed that leadership has an influence on the performance of employees, the t value is 2,062 with a probability value (sig value) of 0,042. Motivation has an influence on employee performance, the t value is 5,019 with a probability value (sig value) of 0,000. Work discipline has an influence on the performance of employees with a t value of 2,008 with a probability value (sig value) of 0,048. Leadership, Work Motivation, Work Discipline jointly influence the performance of employees with a calculated F value of 13,427 with a probability value (sig value) of 0,000.

Keywords: leadership; performance; work discipline; work motivation

Abstrak

STIKesWiraMedika Bali sebagai Perguruan Tinggi Swasta, telah berupaya untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang berkualitas yang mampu mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaharuan serta pelayanan kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat. Hal ini dilakukan karena beliau menyadari bahwa sebagai institusi di bidang pendidikan banyak terdapat pesaing dalam kegiatan usahanya, sehingga membuat STIKes WiraMedika Bali terus meningkatkan kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pada periode tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek penilaian yang menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel adalah 92 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling yaitu total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung sebesar 2,062 dengan nilai probabilitas (sig value) sebesar 0,042. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung sebesar 5,019 dengan nilai probabilitas (sig value) sebesar 0,000. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,008 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0,048. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 13,427 dengan nilai probabilitas (sig value) sebesar 0,000.

Kata kunci: kepemimpinan; pertunjukan; disiplin kerja; motivasi kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing. Menurut Garden dalam (Nawawi, 2006) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan kehidupan perusahaan. Selama periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 terdapat penilaian kinerja karyawan dengan kecenderungan menurun sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan di STIKes Wira Medika Bali

ASPEK YANG DINILAI	NILAI	PERSEN-TASE (2018)	PERSEN-TASE (2019)	PERSEN-TASE (2020)
Disiplin Kerja dan Kehadiran	Sangat Baik	27.6	15.3	23.0
	Baik	56.9	73.0	67.0
	Cukup	12.9	11.7	10.0
	Kurang	2.6	0	0
Kerjasama	Sangat Baik	64.7	50.5	56.0
	Baik	30.2	42.3	44.0
	Cukup	5.2	7.2	0
	Kurang	0	0	0
Kreatifitas/ Inovatif/ Proaktif	Sangat Baik	29.3	22.5	27.5
	Baik	62.9	69.4	72.5
	Cukup	6.9	8.1	0
	Kurang	0.9	0.0	0
Kepemimpinan dan Managerial Skill	Sangat Baik	55.6	29.2	45.8
	Baik	44.4	54.2	49.7
	Cukup	0.0	16.6	4.5
	Kurang	0.0	0.0	0

Sumber : Penilaian Kinerja STIKes Wira Medika tahun 2018, 2019 dan 2020

Tabel 1 penilaian kinerja diatas memperlihatkan ada beberapa aspek penilaian yang mengalami penurunan kinerja pada karyawan STIKes Wira Medika Bali, contohnya pada aspek kepemimpinan dan managerial skill dimana pada tahun 2018 menunjukkan penilaian sangat baik 55,6%, dimana pada tahun 2019 menunjukkan penurunan menjadi 29,2% dan di tahun 2020 menunjukkan kenaikan menjadi 45,8%. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain 3 variabel yang peneliti akan teliti. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja menurut Pramesthy Kusuma (2017) yaitu kompensasi, stres kerja dan menurut Lucky Wulan (2011) variabel yang mempengaruhi Kinerja adalah lingkungan kerja. Ada beberapa menurut pendapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :Iklim Organisasi, insentif/bonus, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan diri, sarana prasarana. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahma Fitha (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni Siswati (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Dimana pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan Kepemimpinan Menurut (Robbins, 2017) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu

tujuan. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan sebagai pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Sudaryono, 2014). Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui kharisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual yang diyakini akan melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan kedepan, asas kedemokrasian dan ketransparanan. Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktifitas kerja, memiliki moril kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meninggikan efektifitas organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi. Menurut Penelitian yang telah dilakukan oleh Pramesthy Kusuma (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor kepemimpinan, salah satu aspek yang penting dalam organisasi yang digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etoskerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja, yaitu dengan memberikan motivasi (dayaperangsang).

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan maubekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesthy Kusuma (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu guna menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatuisikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Bukti empiris Gusti (2012), telah mempertegas bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi hal ini sejalan dari hasil penelitian yang dilakukan Di samping itu, disiplin harus ditumbuhkembangkan sehingga bertumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan terwujudnya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Any Isvandiari (2018) di dalam penelitian yang dilakukan dimana ada pengaruh disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

STIKes WiraMedik merupakan salah satu pendidikan tinggi yang tidak hanya menawarkan disiplin, tetapi sekaligus mengadakan evaluasi. Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai cita-citanya sangat bergantung kepada disiplin, selanjutnya disiplin tidak cukup hanya di wacanakan, tetapi harus dipraktekkan selanjutnya diadakan evaluasi. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan jawaban sejauh mana tingkat disiplin karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Kemajuan teknologi dan informasi banyak memberikan kemudahan kepada lembaga apapun bentuk usaha yang dikerjakan

untuk mengevaluasi disiplin kerja karyawan. Selama periode tahun 2019 didapatkan hasil evaluasi disiplin kerja karyawan yang dinilai dari tingkat keterlambatan, pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Data Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Karyawan tahun 2019 di STIKes Wira Medika Bali

No	KriteriaKedisiplinan	Ya (%)	Tidak (%)	Total (%)
1	Datang terlambat	35,4	64,6	100
2	Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	32,9	67,1	100
3	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	13,9	86,1	100

Sumber : data karyawan STIKes Wira Medika Bali tahun 2019

Tabel 2 Data Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Karyawan tahun 2019 di STIKes Wira Medika Bali menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mentaati disiplin kerja. Hal itu nampak dari presentase kedisiplinan karyawan yaitu 27,4% atau sebanyak 26 orang dan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di STIKes Wira Medika Bali.

STIKes Wira Medika Bali sebagai Institusi Perguruan Tinggi Swasta penyelenggara pendidikan sudah mengupayakan untuk memperoleh tenaga kesehatan yang bermutu dan mampu mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaharuan serta pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat secara optimal. Hal itu dilakukan karena menyadari bahwa sebagai institusi di bidang pendidikan banyak pesaing dalam kegiatan usahanya, sehingga membuat STIKES Wira Medika Bali terus membenahi atau berinovasi agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Meningkatnya kinerja para karyawan yang ada di STIKES Wira Medika Bali dapat menciptakan SDM yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini.

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali?

Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali?

Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali?

Apakah pengaruh dari Kepemimpinan, disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali?

2. Konsep dan Teori

Kepemimpinan

Menurut Usman (2009:273) kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.

Motivasi

Menurut Siagian (2013:138) motivasi kerja adalah daya pendorong yang

mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Sutrisno,2012), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Disiplin kerja

Disetiap organisasi kata disiplin selalu menjadi perhatian karena disiplin menyangkut manusia dalam aktivitas kerja yang diarahkan pada kontribusi manusia atau tenaga kerja/ pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi. (Rivai, 2014), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut (Moekijat, 2010) mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. (Nawawi, 2017), menyatakan disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Kinerja pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (Sudarmanto, 2017). Selanjutnya (Eman, 2012) kinerja ialah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara bertahap. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

3. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di STIKes Wira Medika bali berjumlah 96 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* yaitu total sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan semua jumlah responden yang ada (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 92 orang diSTIKes Wira Medika Bali. Intrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali merupakan perguruan

tinggi bidang kesehatan di kota Denpasar provinsi Bali yang resmi dilembagakan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia dengan nomor : 225/D/O/2007 dan tercatat pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia dengan kode Perguruan tinggi 083054. STIKes Wika beralamat di Jalan.Kecak No.9A Gatot Subroto Timur Denpasar Bali. STIKES Wira Medika Bali bernaung di bawah Yayasan Samodra Ilmu Cendekia yang berpusat di Jombang (Jawa Timur). Perguruan tinggi ini sudah terakreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dan untuk Program Studinya sudah terakreditasi dari Lembaga Akreditasi Mandiri Perguruan Tinggi Kesehatan Nasional (LAM-PTKes). Adapun Program Studi yang dimiliki ada 5 yaitu : Program Studi (Prodi) Rekam Medis dan Informasi Kesehatan Program Diploma III, Prodi Teknologi Laboratorium Medis Program Diploma III, Teknologi Laboratorium Medis Program Sarjana Terapan, Prodi Keperawatan Program Sarjana, Prodi Pendidikan Profesi Ners Program Profesi.

4. Hasil Penelitian

Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,062 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,042. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Any Isvandiari (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari 92 responden terdapat 80 responden diantaranya masuk pada kategori sangat tinggi (87%), 10 responden masuk kedalam kategori tinggi (10,9%) dan sisanya 2 responden masuk kedalam kategori sedang (2,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sangat tinggi terhadap kinerja sebesar (87%). Hal ini karena pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian mutu selain itu adanya partisipasi karyawan tidak hanya sebatas saat pemberian reward tapi juga memiliki kontribusi penuh dalam menyelesaikan masalah serta dalam bekerja sering kali pemimpin menjelaskan dengan jelas jenjang karir yang ada pada setiap karyawannya. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali.

Hubungan Motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,325. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,325 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 5,019 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan Pramesthy Kusuma (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari 92 responden terdapat 77 responden diantaranya masuk pada kategori sangat tinggi (83,7%), 14 responden masuk kedalam kategori tinggi (15,2%) dan sisanya 1 responden masuk kedalam kategori sedang (1,1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di tempat penelitian termasuk memiliki pengaruh sangat tinggi (83,7%). Dengan kata lain sebagian besar karyawan STIKes Wira Medika Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki pengaruh motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja. Karena dalam bekerja setiap karyawan STIKes Wira Medika Bali memiliki dorongan untuk ikut berpartisipasi dan untuk mendapatkan jabatan yang sesuai karyawan diwajibkan untuk mampu berprestasi dan dalam bekerja setiap karyawan memiliki motivasi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKesWika

Hubungan Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,008 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.048. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Isvandiari (2018). Hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh langsung kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari 92 responden terdapat 85 responden diantaranya masuk pada sangat tinggi (92,4%), 6 responden masuk kedalam kategori tinggi (6,5%) dan sisanya 1 responden masuk kedalam kategori sedang (1,1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di tempat penelitian termasuk memiliki pengaruh yang sangat tinggi (92,4%). Dengan kata lain sebagian besar karyawan STIKes Wira Medika Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja hal ini dikarenakan sudah efektifnya jam masuk dan jam pulang bagi karyawan dan setiap karyawan sudah melaksanakan tugas sesuai dengan dengan posisi dan fungsinya.. Sehingga, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes WiraMedika Bali

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,008 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.048. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Isvandiari (2018). Hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh langsung kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari 92 responden terdapat 85 responden diantaranya masuk pada sangat tinggi (92,4%), 6 responden masuk kedalam kategori tinggi (6,5%) dan sisanya 1 responden masuk ke dalam kategori sedang (1,1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di tempat penelitian termasuk memiliki pengaruh yang sangat tinggi (92,4%). Dengan kata lain sebagian besar karyawan STIKes Wira Medika Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja hal ini dikarenakan sudah efektifnya jam masuk dan jam pulang bagi karyawan dan setiap karyawan sudah melaksanakan tugas sesuai dengan dengan posisi dan fungsinya. Sehingga, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKesWira Medika Bali.

Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali

Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 13,427 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (*p-value*) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat signifikan. Nilai R² yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai 0.314 atau 31,4%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 31,4% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi empat kategori rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Dari 92 responden terdapat 86

responden diantaranya masuk pada kategori sangat tinggi (93,5%) dan 6 responden masuk kedalam kategori tinggi (6,5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di tempat penelitian termasuk pada kategori sangat tinggi (93,5%).

Pemimpin dapat melihat kinerja para pegawai dari tingkat kedisiplinan pegawai. Dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kinerja seseorang yang dapat membantu perusahaan tersebut mencapai suatu tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus diupayakan sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Menurut Wibowo (2016:155), pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah sesuai dengan yang diharapkan.

Seorang pegawai tidak terlepas dari kenyataan bahwa mereka ialah individu yang mempunyai kebutuhan rasa ingin dan juga pengharapan bagi dirinya sendiri di tempat mereka bekerja. Situasi tersebut seringkali di alami oleh para pegawai yang ada di STIKes Wika bahkan berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja yang mereka laksanakan. Motivasi kerja mereka berkaitan erat dengan persoalan-persoalan yang timbul dalam setiap individu pegawai. Motivasi kerja di pengaruhi oleh faktor antara lain upah atau promosi karir, situasi kerja, dan juga pengevaluasian terhadap pekerjaan itu sendiri. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali.

5. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIKes Wira Medika Bali sebesar 2,062 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,042. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini karena pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian mutu selain itu adanya partisipasi karyawan tidak hanya sebatas saat pemberian reward tapi juga memiliki kontribusi penuh dalam menyelesaikan masalah serta dalam bekerja sering kali pemimpin menjelaskan dengan jelas jenjang karir yang ada pada setiap karyawannya.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIKes Wira Medika Bali sebesar 5,019 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan kata lain sebageian besar karyawan STIKes Wira Medika Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki pengaruh motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja. Karena dalam bekerja setiap karyawan STIKes Wira Medika bali memiliki dorongan untuk ikut berpartisipasi dan untuk mendapatkan jabatan yang sesuai karyawan diwajibkan untuk mampu berprestasi dan dalam bekerja setiap karyawan memiliki motivasi sehingga bisa mengasilkan kinerja yang optimal.

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di STIKes Wira Medika Bali sebesar 2,008 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.048. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin

kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan kata lain sebagian besar karyawan STIKes Wira Medika Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja hal ini dikarenakan sudah efektifnya jam masuk dan jam pulang bagi karyawan dan setiap karyawan sudah melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya.

Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di STIKes Wira Medika Bali adalah sebesar 13,427 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (p -value) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat signifikan. Nilai R^2 yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai 0.314 atau 31,4%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 31,4% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Ahadiat, A. 2011. *Tinjauan Kembali Leadership In Administration: A Sociological Interpretation* (Selznick, 1957). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 207-222.
- Amri, Khaerul. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi
- Baron dan Greenberg. 2011. *Behavior in Organization. 10 th ed. New York : McGraw Hill*
- Colbert, Amy E. Timothy A. Judge. Doejong Choi and Gang Wang. 2012. *Aseessing The Trait Theory of Leadership Using Self And Obesever Ratingsof Personality : The Mediating Role of Contributions To Group Succes. Journal Of Leadership Qaurterly*
- Dewi, Pramesthy Kusuma. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta*. Program Studi SI Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Skripsi
- Eman, dkk. 2012. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Kompetensi Di satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Krawang," *Jurnal Manajemen*, Vol.10.1
- Fitha, Rahma. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman sudita. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE
- Hadi Sutrisno, 2015. *Statiska*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara,
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Isvandiari, Any. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal JIBEKA*. Volume 12, No 1

Halaman 17-22

- Isyandi, B. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajawaliGrafindoParsada
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGrawHill
- Kriyantono, 2012. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kountur, R. 2009. *Metode penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Edisi 2. Jakarta: PPMB
- Laksmidewi, A A. Ayu. 2010. *Pengaruh Faktor Kekompakan, Motivasi, dan Peran Kepemimpinan Ketua Kelompok Terhadap Keberhasilan Usaha Perikanan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4.No. 2. Hal 89-108
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung : 2013
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Masruchi, Humaidi dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Rumah sakit Universitas Udayana*. *Citizen Charter*. Volume 1, No 2. Halaman 1-9
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press
- Northouse. Peter. G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*, Edisi Keenam. Jakarta: Indeks
- Praptiestrini. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Paradigma*. Volume 14, Nomor 1. Halaman 104-118
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Staphen P dan A. Judge, Timoty. 2011. *Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. Pearson Education. New Jarsey 07458.77-89
- Robbins, Stephen. P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Septianingsih, Lisa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Skripsi.
- Setyowati, N dan Yuniarto, Y. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi dalam rangka berprestasi kerja dosen tetap di kampus X Jakarta Utara*. Universitas Bunda Mulia Jakarta 1-10.
- Siswanti, Yuni. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Tesis.
- Sudarmanto. 2017. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di PT.Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.2 No.3 Hal 175-194

- Sugiyarti, Gita. 2012 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai* (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Sera tAcitya*, 1(2), 73
- Suranto dan Lestari, Ety Puji. 2014. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 10, Nomor2, September 2014,148-160.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur kerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manjemen*. Jakarta : Raja Grafindo Jakarta
- Widiyanti, Didik. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Study Ekonomi Manajemen Universitas Muhamadiyah Surakarta. Skrpisi.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka belajar