

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Idho Gusti Putra^{1✉}, Zefriyenni², Lusiana³

^{1,2,3}Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

idhogusti.ig@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence the variables of leadership, work discipline and job satisfaction simultaneously and partially on the performance of health workers at the Muara Siberut Health Center, Mentawai Islands Regency, South Siberut District, using data collection methods in the form of questionnaires and the analysis method used is regression. multiple linear. The results showed that the variables of leadership, work discipline and job satisfaction had a significant effect on the performance of health workers at the Muara Siberut Health Center, Mentawai Islands Regency, South Siberut District, marked with an R value of 0.707 and an Adjusted R Square of 0.479. This shows that there is a strong relationship between leadership, work discipline and job satisfaction on the performance of health workers at the Muara Siberut Health Center, Mentawai Islands Regency, South Siberut District by 47.9% while the remaining 52.1% is influenced by other factors outside this study. Partially, the variables of leadership, work discipline and job satisfaction have a significant effect on the performance of health workers at the Muara Siberut Health Center, Mentawai Islands Regency, South Siberut District.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance, Regresi Linear.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan, dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu berupa kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan Ditandai dengan nilai R sebesar 0,707 dan Adjusted R Square sebesar 0,479. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan sebesar 47,9% sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Secara parsial variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Regresi Linear.*

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yaitu puskesmas, Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya (Irvansyah et al, 2019)

Penyedia pelayanan kesehatan di tingkat pertama adalah pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), puskesmas yang merupakan institusi yang menyelenggarakan fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), maupun rehabilitatif (pemulihan kesehatan) yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. (Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014). Puskesmas merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan di wilayah kecamatan. Pembangunan puskesmas di tingkat kecamatan memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan

masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan. Apabila berfungsi dengan baik, maka akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan puskesmas. Puskesmas merupakan ujung tombak berhasil tidaknya pembangunan kesehatan di lingkungan kecamatan. Pembangunan kesehatan merupakan upaya memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak rakyat untuk memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang di inginkan. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja

karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemamfaatan waktu kerja. Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari karyawan tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi adalah adanya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas –aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok atau karyawan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar mencapai suatu tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari – hari. Kepemimpinan menjadi salah satu aspek dalam kepemimpinan yang erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin menerapkan cara memimpinya pada bawahannya. Dalam mengelola bawahannya, pemimpin juga harus dapat menciptakan komunikasi yang baik antar pemimpin dan bawahannya sehingga hal ini menjadi krusial jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan situasi karyawan. Pemimpin memegang peranan penting dalam mengelola bawahannya sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Pentingnya kepemimpinan untuk diteliti karena didalam organisasi kepemimpinan diperlukan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawannya agar mencapai tujuan organisasi. Selain hal di atas faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat

mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau instansi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Selain kondisi kepemimpinan dan disiplin kerja, ternyata kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai. Kepuasan kerja dapat diamati secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu (Intopiana et al, 2020) Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran dan terkadang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan pegawai/tenaga kesehatan yang tidak puas bekerja (Lubis, 2021). Selain itu pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang baik, memiliki tingkat kemangkiran yang rendah dan keinginan yang rendah untuk pindah kerja. Pegawai yang tidak puas bekerja cenderung lebih sering melamun, kurang memiliki semangat dalam bekerja, cepat mengalami kelelahan, cepat bosan, emosi tidak stabil dan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Selain itu dampak yang ditimbulkan akibat ketidakpuasan dapat dilihat pada lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk dan masalah disiplin pegawai (Intopiana et al, 2020). Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk pegawai dan organisasi terutama karena mampu menciptakan suatu keadaan positif di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, perilaku pegawai dalam organisasi harus diarahkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif dalam arti mampu mendorong pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi peneliti fenomena yang terjadi pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan terpilih menjadi puskesmas terbaik tingkat nasional kategori kawasan terpencil.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga

kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. Objek penelitian adalah tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan yang berjumlah 77 orang tenaga kesehatan. Adapun sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi yang ada sebanyak 77 orang yang terdiri dari tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini berusaha menghubungkan variabel X dan Y yang banyaknya lebih dari satu, Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi sebagai berikut :

Model 1, analisis regresi tanpa variabel intervening :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \quad (1)$$

Dimana Y merupakan kinerja, X1 adalah kepemimpinan, X2 adalah disiplin kerja, X3 adalah kepuasan kerja, b merupakan koefisien regresi masing-masing variabel X (b1,b2) dan e adalah standar error.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

3.1 Model Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variable kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja

(Y). Pada Tabel 1. menyajikan uji regresi model pada penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.298	4.875			.676	.501
Kepemimpinan (X1)	.253	.079	.281		3.220	.002
Disiplin Kerja (X2)	.275	.075	.314		3.676	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.414	.059	.595		7.032	.000

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan uji T dari model dapat dilihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$\hat{Y} = 3,298 + 0,253 X1 + 0,275 X2 + 0,414 X3$. Dimana \hat{Y} merupakan kinerja, X1 merupakan Kepemimpinan, X2 merupakan Disiplin Kerja, X3 merupakan Kepuasan Kerja. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 3,298 artinya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) nilainya adalah tetap (0) , maka Kinerja (Y) nilainya adalah 3,298.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,253 Artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan maka Kinerja tenaga kesehatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,253, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan Kinerja tenaga kesehatan semakin meningkat kepemimpinan maka semakin meningkatkan Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut , Demikian juga dalam keadaan sebaliknya.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,275 Artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,275, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut, demikian juga dalam keadaan sebaliknya.

4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,414 Artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka Kinerja tenaga kesehatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,414, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan Kinerja tenaga kesehatan, semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut, Demikian juga dalam keadaan sebaliknya.

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Pada Tabel 2. menyajikan uji t pada penelitian yang dilakukan

Tabel 2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Faktor variabel independent	T hitung	T tabel	Signifikansi
Kepemimpinan (X1)	3.220	1,666	.002
Disiplin Kerja (X2)	3.676	1,666	.000
Kepuasan Kerja (X3)	7.032	1,666	.000

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan uji T dapat disimpulkan :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Dari Tabel 2. terlihat variabel kepemimpinan dengan nilai thitung lebih besar ttabel (3,220>1,666) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,002<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan “kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan” diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Dari Tabel 2 terlihat variabel disiplin kerja dengan nilai thitung lebih besar ttabel (3,676>1,666) dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari alpha (0,000<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “ disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan” diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Dari Tabel 2 terlihat variabel kepuasan kerja kerja dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (7,032>1,666) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000<0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja tenaga kesehatan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “Kepuasan kerja kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan” diterima.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel independent yang terdiri dari kepemimpinan, Disiplin Kerjadan kepuasan kerja kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel (X) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel (Y), dengan kata lain apakah garis regresi tersebut bermakna sebagai penaksir. Berdasarkan hasil pengujian statistik (uji F) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1297.110	3	432.370	24.285	.000b
Residual	1299.695	73	17.804		
Total	2596.805	76			

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. karena Fhitung > Ftabel (24,285>2,76) dengan tingkat dignifikan 0,000 < dari 0,05 atau 5% ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai Ftabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% (n – k – 1) atau 77– 3 – 1 = 73, maka hasil untuk Ftabel 2,76.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1),

disiplin kerja X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. “Diterima”.

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), disiplin kerja X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y). dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707a	.500	.479	4.21948

Berdasarkan Tabel 4. diketahui hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan kuat terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,707. Sedangkan kontribusi pengaruhnya dilihat dari pengujian Adjusted R Square diperoleh nilai koefisien sebesar 0,479 atau sebesar 47,9%. Artinya adalah Kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja kerja secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%, sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Muara Siberut Kecamatan Sibrut Selatan Kabupten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan dari perolehan hasil angket kuesioner, menunjukkan bahwa kepemimpinan pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan

melakukan uji-t,ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 3,220 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,002, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 (3,220>1,666 dan 0,002<0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable kepemimpinan (X1) terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah hasil penelitian Slamet (2019) menyatakan bahwa variable kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Puskesmas Kebumen II Kebumen. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Asril (2019) kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Puskesmas Kebumen II Kebumen.

Semakin meningkat kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. Begitu pun sebaliknya.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerjaterhadapkinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan dari perolehan hasil angket kuesioner, menunjukkan bahwa pelatihan pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 3,676 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($3,676 > 1,666$ dan $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut.

Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian Sri Rosmawati (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh M. Abdul Aziz (2016) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja kerja terhadap kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan dari perolehan hasil angket kuesioner, menunjukkan bahwa kepuasan kerja kerja pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut.

Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 7,032 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($7,032 > 1,666$ dan $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. selain itu Rizal Nabawai (2019) Dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Semakin meningkat kepuasan kerja kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kecamatan Siberut Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 24,285 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5%. ($0,000 < 0,05$) terbukti kebenarannya. Dikarenakan semakin baik kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai Kecamatan Siberut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kontribusi kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja tenaga kesehatan tenaga kesehatan Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Daftar Rujukan

- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Riset Akuntansi dan Perbankan*, 15(1), 460–468.
- Akdon, R. (2012). *STATISTIKA SOSIAL - TEORI 2. SOCIAL - STATISTICS -THEORY*. Alfabeta. <https://doi.org/519.5 RID p>
- Baskoro, Y. D. T., Suddin, A., & Sutarno, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 13(2).
- Fajriah, R. N., & Damayanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemeliharaan Terhadap Motivasi Pegawai di Perum Jasa Tirta II Seksi Patrol: Effect Of Work Satisfaction And Maintenance Of Employee Motivation In Perum Jasa Tirta II Patrol Section. *Jurnal Investasi*, 4(1), 25–35.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Hafidha, D. F., & Triyaningsih, S. L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Karyawan Arfa Barbershop Cabang Solo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87–101.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Intopiana, M., Mas' ud, M. H., & Suci, R. P. (2020). Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 49–60.
- Irvansyah, A., Baharuddin, & K, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2), 1–20.
- Jamil, M. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ilmiah UPI YPTK*, 26(1), 33–43.
- Lubis, M. A. F. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUP H Adam Malik. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Mahendra, V. N., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). PENGARUH KAREKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DAERAH SIJUNG. *Matua Jurnal*, 3(1), 25–34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- MEITHIANA, I., & Ansory, H. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Indonesia pustaka.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Ndruru, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TANIMAS SOAP INDUSTRI MEDAN. *Universitas Quality*.

- Ony, J. G. (n.d.). *Kepemimpinan Otokratis Dalam Capaian Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Kuliner Khas Palembang)*.
- Priyatno, D. (2008). *MANDIRI BELAJAR SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Mediakom. <https://doi.org/204574>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Siagian, Y. M. (2007). *Aplikasi Supply Chain Management... Grasindo*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (14 ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian (BEST SELER)*.
- Suka, I. G., Simanjuntak, W., & Dewi, E. L. (2010). Pembuatan Membran Polimer Elektrolit Berbasis Polistiren Akrilonitril (SAN) untuk Aplikasi Direct Methanol Fuel Cell. *Jurnal Natur Indonesia*, 13(1), 1–6.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- Wahyudi, C. I., & Indrawati, A. D. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi Bali. Udayana University.
- Wibowo, A. S. (2011). Analisis Kinerja Struktur Pada Bangunan Bertingkat Tidak Beraturan Dengan Analisis Dinamik Menggunakan Metode Analisis Riwayat Waktu.
- Wibowo, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Wildan, W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIE Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(3), 191–204.
- Wiratama, I., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Yuwanda, A. E., & Nugroho, R. H. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(01).
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet. XII, Depok: Rajagrafindo Persada.