



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN DEIYAI PROVINSI PAPUA

The Effect of Motivation, Working Discipline, and Leadership on the Performance of Health Services, Deiyai Province, Papua Regency

Yulian Edowai¹, Sukmawati Mardjuni², Muh. Yusuf Saleh²

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bosowa Makassar

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar

Email: yulianyul250@gmail.com

Diterima 23 Agustus 2019/disetujui 24 Maret 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi, pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, Populasi dan sampel adalah 56 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data hasil penelitian akan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan penyelesaian tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Sikap kedisiplinan pegawai memperoleh fungsi lebih membentuk kinerja yang optimal yang dapat dilihat dari semangat Datang tepat waktu (*on time*) pada setiap hari kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Sikap kepemimpinan dalam pribadi pegawai dan kemampuan memimpin atasan mampu memberikan kontribusi positif kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam mempercepat menyelesaikan tugasnya

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kepemimpinan, Kinerja pegawai

ABSTRACT

*This research aims to study, analyze and interpret, motivate, advance, integrate, advance, and advance performance. Deiyai Regency, Papua Province. This research is quantitative descriptive, population and sample are 56 employees. Data collection methods using interviews, questionnaires and literature study. The research data will be analyzed through a statistical test tool using SPSS 24 software. The results of the study, show that Work Motivation has a positive and significant effect on the performance of Health Department staff in Deiyai Regency, Papua Province. Motivation gives encouragement to employees to be able to work more effectively and efficiently in order to increase the tasks and obligations that have been given to employees. Work Discipline has a positive and significant impact on the performance of employees of the Deiyai District Health Office in Papua Province. The employee discipline attitude provides more optimal tasks that can be received from the spirit of coming on time (*on time*) on each workday. Positive and significant leadership towards the performance of employees of the Deiyai District Health Office, Papua Province. Leadership attitude in the person and the ability to lead superiors are able to make a positive contribution to employees in improving their performance in improving completing their duties.*

Keyword: Motivasi, Work Discipline, Leadership, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, para pegawai lebih mampu mengembangkan diri dan potensi mereka dengan mengambil kebijakan-kebijakan dan keputusan yang sangat mendukung keberhasilan kinerja di tiap Bidang, motivasi dari pimpinan dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai yang berkompeten untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi dari jabatan pegawai yang bersangkutan, kemudian motivasi dari para teman kantor juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di kantor ini.

Motivasi akan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan motivasi maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya kemudian mencari pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarutlarut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Rukmana, 2017).

Faktor motivasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian dalam memberdayakan sumber daya aparatur secara optimal pada kesehatan kerja Kabupaten Deiyai. Hal ini didasarkan pada fenomena organisasi yang belum mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada sehingga mengakibatkan aktivitas kerja kurang terarah dan hasil kerja pun tidak sesuai dengan yang diharapkan (Sardiman, 2011; Nabi et al., 2017).

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 07.30 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Menurut Tatulus et al. (2015), setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Sebagai salah satu instansi resmi pemerintah, tentunya didukung oleh pegawai yang berkompeten di bidangnya, dan tentunya berkinerja baik. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Menurut Septiasari et al. (2017), kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan dimana pegawai bekerja. Menurut Ghaffari et al. (2017), Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri misalnya motivasi dan kedisiplinan, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya ke-pemimpinan (Robbins & Judge, 2013).

Fenomena inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dan memahami persoalan motivasi kerja, disiplin kerja

dan kepuasan kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua, diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi dilakukan dengan obyektif. Pengelolaan motivasi kerja, dengan disiplin kerja menghasilkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang uraian tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua".

2. METODE

Desain dan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, lokasi penelitian pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian. Populasi dan sekaligus sampel penelitian ini, 56 orang (teknik pengambilan sampel jenuh) dengan pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provensi Papua). Teknik analisis data, analisis deskriptif kuantitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 56 orang yaitu pegawai yang bekerja Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provensi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 34 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang berjenis kelamin perempuan, selanjutnya berdasarkan hasil pengamatan dilapangan terdapat 11 orang yang memiliki umur antara 17-21. 14 orang yang yang memiliki umur antara 22-26. 8 orang yang memiliki umur antara 27-31. 12 orang yang memiliki umur antara 32-36, 8 orang yang memiliki umur antara 37-41 dan 3 orang yang memiliki umur antara 42-46, dan berdasarkan status, terdapat 12 orang pegawai yang berstatus single, 41 orang berstatus telah menikah, 2 orang berstatus janda dan hanya ada 1 orang yang berstatus sebagai duda.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

3.2.1. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja dalam penelitian ini telah diukur melalui 2 (dua) indikator antara lain. Dimensi Motivasi Internal dan Dimensi Motivasi Eksternal.

Hasil analisis variabel motivasi dapat dinyatakan bahwa pernyataan MTV2 (Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel motivasi dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59. Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target menandakan bahwa pegawai memiliki semangat dan komitmen yang tinggi yang berasal dari dorongan dalam dirinya, hal ini dikenal dengan motivasi intrinsik yang biasanya pegawai lebih termotivasi dengan hasrat ingin berprestasi dan unggul dalam persaingan (Hasibuan,

2013). Sifat ini disebabkan oleh kecenderungan otak manusia yang bekerja berdasarkan perbandingan dan penilaian. Kompetisi dapat terjadi secara alamiah atau dirancang oleh atasan (Mangkunegara & Anwar, 2011). Karyawan yang bersemangat untuk mengalahkan rekan-rekannya perlu didukung dan persaingan yang sehat mutlak harus ditegakkan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan MTV6 (Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel motivasi dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kompetisi yang sehat antar pegawai di dalam instansi pemerintahan dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif buat organisasi dan perkembangan karir pekerja. Menurut Apalia (2017).

Sejatinya, kompetisi dan persaingan akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik. Setiap pegawai harus sadar bahwa keberadaan mereka di instansi adalah, untuk berkontribusi menjadikan perusahaan paling kompetitif di semua aspek kerja dan pelayanan (Putu, 2013). Berkompetsi bukan berarti menonjolkan kehebatan masing-masing diri, dan merupakan prioritas untuk saling bekerja sama dalam budaya kolaborasi yang saling melengkapi.

3.2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja akan telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya: 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja.

Hasil analisis variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan DSL1 (Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59. Datang tepat waktu (*ontime*) merupakan salah satu kebiasaan karyawan sukses. Sayangnya, kebiasaan baik ini tidak semua dimiliki oleh sejumlah karyawan yang secara rutin terlambat dapat mengganggu keseimbangan. Hal itu dapat menyebabkan yang lebih masalah besar dengan lingkungan kerja. Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua telah melakukan berbagai kebijakan agar pegawai tepat waktu salah satunya dengan meng-adakan absen karyawan secara *online* dan *finger print*.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan DSL5 (Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel disiplin kerja dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab *netral mean* pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau *job description*. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. selain uraian tugas, penerapan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain Penerapan

tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai.

3.2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan akan telah melalui indikator yang disampaikan oleh Davis (2012) yakni: 1) Kecerdasan (*Intelligence*); 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadth*); 3) Motivasi diri dan dorongan prestasi; 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi; 5) Memiliki pengaruh yang kuat; 6) Memiliki pola hubungan yang baik; 7) Memiliki sifat-sifat tertentu; 8) Memiliki kedudukan atau jabatan, 9) Mampu berinteraksi dan 10) Mampu memberdayakan.

Hasil analisis variabel kepemimpinan dapat dinyatakan bahwa pernyataan K1 (Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda) dan K2 (pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kepemimpinan dengan 60,7% respon menjawab sangat setuju dan 39,3% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,61. Pemimpin yang cerdas secara intelektual, emosional, dan spiritual akan menjadi kekuatan baik untuk semua kehidupan, kualitas seorang pemimpin dimulai dari fondasi yang paling dasar, yaitu kualitas intelektual. Seorang pemimpin wajib mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, perencanaan, dan keberanian untuk bertindak terhadap semua kewajibannya. Pemimpin tidak hanya harus memperlihatkan gaya dan penampilan fisik yang luar biasa, tapi dia juga harus mengisi dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas. Pemimpin harus memiliki emosional untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai positif, pemimpin harus membangun hubungan manajemen yang saling menguntungkan dan yang saling berkontribusi.

Pemimpin harus memiliki kesejahteraan emosional dan kesejahteraan fisik dalam kondisi dan situasi apapun. Pemimpin harus memiliki optimisme terhadap semua tugas dan tanggungjawab. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengatasi semua gejolak emosi, berdasarkan pengalaman yang ada dan selalu memiliki kreatifitas untuk memperbaiki keadaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan K8 (Seorang pemimpin memiliki kedu-duakan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel kepemimpinan dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab *netral mean* pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang, maka dia didekankan suatu analisis tentang gunsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda dalam jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat.

3.2.4. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai telah diukur melalui indikator menjadi dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain kuantitatif dan kualitatif. Hasil analisis variabel kinerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan KNP1 (saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan di kemudian hari) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel konflik interpersonal dengan 60,7% respon menjawab sangat setuju dan 39,3% menjawab setuju, *mean* pernyataan yang mencapai 4,61. Proses atau tahapan pekerjaan dikenal dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi berjalan dengan lancar, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan, selain itu sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktik dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi instansi dan pegawai.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KNP7 (Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu) dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral *mean* pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Disiplin dalam memanfaatkan waktu, maksudnya dapat menggunakan dan membagi waktu dengan baik, karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik, untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dapat dimulai dengan melakukan struktur pekerjaan, seringkali terjadi penundaan pekerjaan, maka yang perlu dilakukan adalah membuat struktur penundaan, maka setelah semuanya tersusun, pegawai bisa menunda pekerjaan sampai batas waktu yang ditentukan.

3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansi untuk t-tabel adalah 0,025.

3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,284 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,284 satuan.

Bagi para Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, para pegawai lebih bisa mengembangkan diri dan potensi mereka dengan mengambil

kebijakan-kebijakan/keputusan yang sangat mendukung keberhasilan kinerja di tiap bidang, motivasi dari pimpinan dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai yang berkompeten untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi dari jabatan pegawai yang bersangkutan, kemudian motivasi dari para teman kantor juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di kantor ini.

Hasil analisis variabel motivasi dapat dinyatakan bahwa pernyataan MTV2 (Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel motivasi dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, *mean* pernyataan yang mencapai 4,59. Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target menandakan bahwa pegawai memiliki semangat dan komitmen yang tinggi yang berasal dari dorongan dalam dirinya, hal ini dikenal dengan motivasi intrinsik yang biasanya pegawai lebih termotivasi dengan hasrat ingin berprestasi dan unggul dalam persaingan. Sifat ini disebabkan oleh kecenderungan otak manusia yang bekerja berdasarkan perbandingan dan penilaian. Kompetisi dapat terjadi secara alamiah atau dirancang oleh atasan. Karyawan yang bersemangat untuk mengalahkan rekan-rekannya perlu didukung dan persaingan yang sehat mutlak harus ditegakkan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan MTV6 (Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel motivasi dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral *mean* pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kompetisi yang sehat antar pegawai di dalam instansi pemerintahan dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif buat organisasi dan perkembangan karir pekerja. Sejatinya, kompetisi dan persaingan akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik, setiap pegawai harus sadar bahwa keberadaan mereka di instansi adalah, untuk berkontribusi menjadikan perusahaan paling kompetitif di semua aspek kerja dan pelayanan. Berkompitisi bukan berarti menonjolkan kehebatan masing-masing diri, dan melupakan prioritas untuk saling bekerja sama dalam budaya kolaborasi yang saling melengkapi.

Hasil penelitian ini telah mendapat dukungan dari hasil penelitian sebelumnya misalnya Rukmana (2017) hasilnya adalah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pe-gawai di Dinas Sosial Kota Bandung, secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Demikian juga penelitian Ghaffari et al. (2017) dan Nabi et.al., (2017).

3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,219 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,219 satuan.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 07.30 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 07.30 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Hasil analisis variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan DSL1 (Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59. Datang tepat waktu (*on time*) merupakan salah satu kebiasaan karyawan sukses. Sayangnya, kebiasaan baik ini tidak semua dimiliki oleh sejumlah karyawan. Karyawan yang secara rutin terlambat dapat mengganggu keseimbangan. Hal itu dapat menyebabkan yang lebih masalah besar dengan lingkungan kerja. Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua telah melakukan berbagai kebijakan agar pegawai tepat waktu salah satunya dengan mengadakan absen karyawan secara *online* dan *finger print*.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan DSL5 (Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel disiplin kerja dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. selain uraian tugas, penerapan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai.

Secara empiris hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup

baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%.

3.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua

Kesimpulan dari hasil pengujian kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,526 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepemimpinan pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,526 satuan.

Hasil analisis variabel kepemimpinan dapat dinyatakan bahwa pernyataan K1 (Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda) dan K2 (Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kepemimpinan dengan 60,7% respon menjawab sangat setuju dan 39,3% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,61. Pemimpin yang cerdas secara intelektual, emosional, dan spiritual akan menjadi kekuatan baik untuk semua kehidupan, kualitas seorang pemimpin dimulai dari fondasi paling dasar yaitu kualitas intelektual. Seorang pemimpin wajib mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, perencanaan, dan keberanian untuk bertindak terhadap semua kewajibannya. Pemimpin tidak hanya harus memperlihatkan gaya dan penampilan fisik yang luar biasa, tapi dia juga harus mengisi dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas. Pemimpin harus memiliki emosional untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai positif, pemimpin harus membangun hubungan manajemen yang saling menguntungkan dan yang saling berkontribusi.

Pemimpin harus memiliki kesejahteraan emosional dan kesejahteraan fisik dalam kondisi dan situasi apapun. Pemimpin harus memiliki optimisme terhadap semua tugas dan tanggung jawab. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengatasi semua gejolak emosi berdasarkan pengalaman yang ada dan selalu memiliki kreatifitas untuk memperbaiki keadaan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan K8 (Seorang pemimpin memiliki kedu-dukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel kepemimpinan dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seorang, maka diadakanlah suatu analisis tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda dalam jabatan organisasi, baik di pemerintahan maupun masyarakat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Kota Sorong.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan penyelesaian tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. Disiplin Kerja dan kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga sikap kedisiplinan pegawai memberikan fungsi lebih dalam membentuk kinerja yang optimal dan dapat ditinjau dari semangat datang tepat waktu (*on time*) pada setiap hari kerja, sedangkan sikap kepemimpinan dalam pri-badi pegawai dan kemampuan memimpin atasan, mampu memberikan kontribusi positif kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam mempercepat menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro*. Jurnal Administrasi Publik, 2(30). Manado
- Rukmana, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung*. Skripsi Universitas Pasundan. Bandung
- Apalia, E.A, (2017). *Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 2 (3), 1- 18.
- Septiasari, D. D., Arifin. M. Z., & Wediawati, T. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*. E-jurnal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 93-106 ISSN 2355 - 5408, Ejurnal. Adbisnis.Fisip- Unmul.Ac. Id © Copyright 2017.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A dan Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nabi, N. M., Islam, M., Dip, T. M., & Hossain A. A. (2017). *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Arabian J Bus Manag Review 7: 293. doi: 10. 4172/2223-5833.1000293
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior (15 ed)*. Pearson Education, New Jersey.
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne. J., Nazri, M., & Shalleh, J. R. (2017). *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11(4) March 2017, Pages: 92-99.
- Sardiman A.M., (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada