

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS BANYUANYAR KOTA SURAKARTA

Yhuyati *¹

Lamidi ²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

*e-mail: yhuyatiyayuk@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Kota Surakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini, yaitu semua pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Kota Surakarta yang berjumlah 64 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 dengan metode sensus atau sampel jenuh. Penelitian menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) sedangkan variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja

Abstract

This research aims to analyze the significance of the influence of leadership style and job satisfaction on the work discipline of UPTD employees at the Banyuanyar Health Center, Surakarta City. This research used a survey method conducted on UPTD employees of the Banyuanyar Community Health Center, Surakarta City. Data collection in this study used a questionnaire distributed to respondents of UPTD employees of the Banyuanyar Health Center, Surakarta City. The population in this study were all UPTD employees of the Banyuanyar Health Center, Surakarta City, totaling 64 employees. The sample in this study was 64 using the census method or saturated sample. The research uses instrument tests and classical assumption tests. The data analysis technique used in this research uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R²). The results of this research show that the gay leadership variable (X1) has a significant effect on the work discipline variable (Y) while the job satisfaction variable (X2) has an insignificant effect on the work discipline variable (Y).

Keywords: work discipline, leadership style, job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan hal utama dalam menuju good governance. Pelayanan yang baik dimulai dari disiplin kerja para pegawai di masing-masing instansi (Mendrofa, 2020:11). Beberapa faktor dalam mewujudkan disiplin kerja para pegawai, dapat dilakukan melalui sikap dan perilaku pemimpin, pengawasan kontinu, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan kepuasan kerja dan sarana prasarana lainnya. Penelitian tentang disiplin kerja

yang dilakukan oleh Amina, Putri dan Yosinta (2023) menjelaskan disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan dasar utama dalam mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku pada sebuah instansi (Bugdol, 2018:54). Disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta berdasarkan peneliti tentang kegiatan pegawai selama di kantor dari segi ketepatan waktu masuk kantor tergolong rendah diperoleh informasi bahwa sebagian pegawai terlambat masuk kantor demikian juga waktu pulang ada sebagian pegawai yang duluan pulang.

Tabel 1. Rekapitulasi kehadiran bulan Januari- Oktober 2023

Bulan	Jumlah Pegawai		Jumlah Total	Terlambat	Presentase Kehadiran Tepat Waktu	Presentase Kehadiran Terlambat
	Datang Terlambat	Datang Tepat Waktu				
Januari	10	54	64	10	84%	16%
Februari	9	55	64	9	85%	15%
Maret	8	56	64	8	87%	13%
April	16	48	64	16	75%	25%
Mei	9	55	64	9	85%	15%
Juni	8	56	64	8	87%	13%
Juli	12	52	64	12	81%	19%
Agustus	9	55	64	9	85%	15%
September	9	55	64	9	85%	15%
Oktober	7	57	64	7	89%	11%

Berdasarkan hasil rekapitulasi kehadiran pada UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta pada Bulan Januari 2023 sampai Oktober 2023, ditemukan adanya permasalahan utama di UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta yaitu disiplin kerja. Fenomena kurangnya disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta terlihat dari tindakan indiscipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan.

Perilaku disiplin yang dilakukan oleh beberapa pegawai terlihat pada hasil data rekapitulasi kehadiran pada bulan Januari 2023 sampai Oktober 2023, dimana ditemukan adanya pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai setiap hari yaitu 07:15 WIB akan tetapi masih ada yang terlambat masuk di UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta juga telah menetapkan jam pulang kerja untuk semua pegawai setiap hari yaitu 16:00 WIB akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang bolos. Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seorang pegawai maupun dari pengaruh hasil interaksinya dengan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019:89) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kepuasan kerja, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dan gaya kepemimpinan dalam diri sendiri.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja di perusahaan, salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan. Greenberg dan Baron (2015:77) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi, sedangkan menurut peneliti Wibowo (2019) bahwa pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Fenomena yang terjadi gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang ada di UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang ada di instansi ini selalu menyesuaikan dengan kondisi lingkungan dan selalu bergantung pada situasi, pegawai, tugas, organisasi, dan lingkungan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta ini terlihat dari perilaku kedewasaan pemimpin yang selalu melihat

kepentingan perusahaan sebagai tujuan utama dan mempertimbangkan kepentingan semua pihak, perilaku pimpinan cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peranan-peranan para pengikut, menjelaskan setiap kegiatan yang dilaksanakan, kapan, dimana, dan bagaimana tugas-tugas diselesaikan, serta perilaku hubungan dimana pimpinan yang selalu berupaya menjali hubungan yang baik dengan semua pihak. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Amina, Putri dan Yosinta (2023), Putri, Cahyani dan Jordan (2022), Asbari dan Pasbari (2020), Garaika (2020), dan Nofria (2020) hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap tercapainya disiplin kerja sedangkan penelitian yang dilakukan Aryani, Subiyanto, dan Septyarini (2021) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2016: 202). Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Fenomena yang terjadi kepuasan kerja yang diberikan UPTD Puskesmas Banyuanyar Surakarta terdapat beberapa pegawai yang kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan waktu kehadiran di kantor jadi tidak sesuai peraturan datang dan pulang kerja tidak pada waktunya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Siagian, 2019). Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Lukiyana dan Halima (2023), Putri, Cahyani dan Jordan (2022), Garaika (2020), Zazkia dan Putra (2020), dan Andika dan Basuki (2019) hasil penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan Aryani, Subiyanto, dan Septyarini (2021) dan Adhan, Jufrizen, Prayogi, dan Yudi (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

METODE

penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer didapat dari responden tertentu pada lokasi penelitian yang berisikan pernyataan mengenai Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, Kota Surakarta Cabang Surakarta yang berjumlah 64 pegawai, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, Penelitian menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Variabel Harga (X1)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
-----------------	---------------	-----------------------	------------

X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa untuk pernyataan X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh ρ -value = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa untuk pernyataan X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh ρ -value = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kepuasan kerja valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Celebrity Endorser (X3)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Celebrity Endorser (X3)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,001	$\alpha = 0,05$	Valid

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *celebrity endorser* valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (Y)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
----------------	---------------	-----------------------	------------

Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa untuk pernyataan Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel disiplin kerja valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kehandalan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kriteria pengujiannya yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$, sebaliknya apabila koefisien Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Kri	teria Uji	Keterangan
	Alpha		
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,769	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₂)	0,854	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (Y)	0,778	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki nilai Cronbach Alpha 0,769, kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai Cronbach Alpha 0,854 dan disiplin kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha 0,778 $> 0,60$ sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,999	1,001
	Kepuasan Kerja	0,999	1,001

A. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel IX menunjukkan nilai tolerance gaya kepemimpinan (X₁) = 0,999 dan kepuasan kerja (X₂) = 0,999 $> 0,10$ dan nilai VIF gaya kepemimpinan (X₁) = 1,001 dan kepuasan kerja (X₂) = 1,001 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

		Runs Test
		Unstandardized Residual

<i>Test Value^a</i>	-0,13913
<i>Cases < Test Value</i>	32
<i>Cases >= Test Value</i>	32
<i>Total Cases</i>	64
<i>Number of Runs</i>	29
<i>Z</i>	-1,008
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<u>0,313</u>
a. Median	

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,313 > 0,05 sehingga diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	<i>Coefficients^a</i>		t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
1 (Constant)	0,884	1,607	0,550	0,584
Harga (X1)	-0,048	0,049	-0,125	0,323
Citra Merek (X2)	0,044	0,036	0,152	0,231

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel menunjukkan p-value variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,323 dan kepuasan kerja (X2) = 0,231, karena p-value > 0,05 maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		64
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,71985995
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute Positive</i>	0,053
		0,053
	<i>Negative</i>	-0,044
<i>Test Statistic</i>		0,053
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}
<i>Monte Carlo Sig. (2- Sig. tailed)</i>		0,990 ^e
	<i>99% Confidence Interval</i>	
	<i>Lower Bound</i>	0,987
	<i>Upper Bound</i>	0,992

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorav Smirnov Test dengan SPSS diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>Beta</i>	T	Sig.
	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>			
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>			
	<i>Std.</i>				
	<i>B</i>	<i>Error</i>			
1 (Constant)	5,571	2,635		2,114	0,039
Gaya Kepemimpinan	0,618	0,080	0,703	7,761	0,000
Kepuasan Kerja	0,071	0,060	0,108	1,190	0,239

a. Dependent Variable: Disipln Kerja

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 5,571 + 0,618 X_1 + 0,071 X_2$ Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- a = 5,571 (positif) artinya jika variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (kepuasan kerja) konstan maka Y (disiplin kerja) adalah positif.
- b1 = 0,618 (pengaruh positif) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya: jika Gaya Kepemimpinan meningkat atau semakin baik maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (kepuasan kerja) konstan atau tetap.
- b2 = ,071 (pengaruh positif) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya: jika kepuasan kerja meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaya kepemimpinan) konstan atau tetap.

Hasil Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	Sig.	
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>			
	<i>Std.</i>				
	<i>B</i>	<i>Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	5,571	2,635		2,114	0,039
Gaya Kepemimpinan	0,618	0,080	0,703	7,761	0,000
Kepuasan Kerja	0,071	0,060	0,108	1,190	0,239

a. Dependent Variable: disiplin kerja

- a. Pengujian signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) Diperoleh $\rho\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, jadi H1 yang menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, Kota Surakarta" terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) Diperoleh $\rho\text{-value} = 0,239 > 0,05$ maka H0 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, jadi H2 yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, Kota Surakarta" tidak terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186,761	2	93,380	30,567	0.000 ^b

Residual	186,349	61	3,055
Total	373,109	63	

a. Dependent Variable: Disipli kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Hasil perhitungan tabel menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 30,567 dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen Y (kisiplin Kerja).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,707 ^a	0,501	0,484	1,748

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya kepemimpinan

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,484. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 48,4 %. Sisanya ($100\% - 48,4\%$) = 51,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model, misalnya kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, di Kota Surakarta

Hasil analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, di Kota Surakarta diperoleh nilai regresi 0,618 dan hasil uji t $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, jadi H_1 yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, Kota Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2019: 218) bahwa pemimpin dapat mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berakitan dengan tugas individu atau kelompok. Pemimpin yang menunjukkan teladan disiplin dalam pekerjaan mereka sendiri dapat memengaruhi karyawan untuk mengikuti jejak mereka. Gaya kepemimpinan yang baik mencakup kemampuan pemimpin untuk menjadi role model bagi karyawan mereka. Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan di UPTD Puskemas Banyuanyar, Kota Surakarta ddalah gaya kepemimpinan partisipatif di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka, sehingga kepemimpinan partisipatif dapat mendorong komunikasi dua arah yang lebih efektif antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi yang baik membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah disiplin kerja, dengan melibatkan karyawan dalam proses pemecahan masalah, kepemimpinan partisipatif memungkinkan solusi yang lebih kreatif dan tepat waktu, yang dapat meningkatkan efisiensi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amina, Putri dan Yosinta (2023), Putri, Cahyani dan Jordan (2022), Asbari dan Pasbari (2020), Garaika (2020), dan Nofria (2020) hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap tercapainya disiplin kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, di Kota Surakarta

Hasil analisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, di Kota Surakarta diperoleh nilai regresi 0,071 dan hasil uji t $0,239 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, jadi H_2 yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, Kota Surakarta" tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2019:84) kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, dipengaruhi oleh berbagai faktor pribadi dan situasional. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung mempengaruhi seberapa disiplin mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bisa terjadi karena disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, sistem penghargaan dan hukuman, serta pengawasan dari atasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Yudi (2020) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Banyuanyar, Kota Surakarta dapat diambil kesimpulan yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) sedangkan variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

SARAN

Saran yang dapat diambil dari penelitian dengan variabel yang sudah diteliti ini adalah bagi Puskesmas Banyuanyar hendaknya terus meningkatkan kemampuan mendengar secara efektif. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan komunikasi bagi seluruh staf, membentuk tim khusus untuk menerima dan menganalisis masukan dari pasien, serta mengadakan forum diskusi rutin. Puskesmas Banyuanyar hendaknya memperhatikan promosi terhadap pegawai jika mencapai target kerja yang diberikan. Misalnya, memberikan peluang dan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih tinggi dengan melihat kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan pimpinan hendaknya selalu mendengarkan dan menerima masukan saran dari bawahan sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai. Puskesmas Banyuanyar hendaknya mengadakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, pengakuan secara publik kepada pegawai yang berhasil mencapai target atau melakukan pekerjaan dengan baik, melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk menilai keberhasilan strategi yang telah diterapkan dan sesuaikan strategi berdasarkan hasil evaluasi untuk peningkatan kesadaran bekerja tetap relevan dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, Jufrizen, Prayogi, dan Yudi .(2020). Pengaruh Kepuasan kerja, Stress Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus di Puskesmas Kota Samarinda). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), hal 298-310.
- Amina, Putri dan Yosinta (2023) Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pada RSUD Kabupaten Melawi. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(2), hal 73-79
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>

- Asbari dan Pasbari (2020) Model Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Studi pada Puskesmas Pancur Rembang. *Jurkessutra: Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 11(1).hal 23-3
- Garaika (2020) Effect of Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction on Performance. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4),page 114.
- Greenberg and Baron. (2015). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Prentice-Hall International, New Jersey.
- Lukiyana dan Halima (2023) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja pada RS Surya Insani, Riau. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),hal 69-88.
- Mendrofa, N. N., & Sunaryanto, L. T. (2020). Analysis Of Consumer Behavior Towards Online Shopping In The Semarang Traditional Market. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. Vol. 14, No. 1.
- Nofria (2020) Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS Permata di Sulawesi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6),hal 824-838.
- Putri, Cahyani dan Jordan (2022) The influence of leadership, organizational culture, job satisfaction on employee performance at the hospital. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), page 53-86.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Zaskia dan Putra (2020) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja dengan pada Puskesmas Cendiman, Sulawesi. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), hal 1593-1602.