

PENGARUH PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LONTAR

Willy Achmad Agustian¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: willy.23391@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of Transformational Leadership Style, Discipline and Work Motivation on Performance. The unit of analysis in this study was 49 employees of Puskesmas Lontar Surabaya. The sampling method in this study used saturated sample jenuh. The analysis tool used was multiple linear regression analysis and was carried out descriptively using IBM SPSS 22 software. The results of the study show that: (1) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Performance. (2) Discipline has a positive and significant effect on Performance at Puskesmas Lontar Surabaya.

Keywords: Transformational Leadership Style; Discipline; Work Motivation; Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek fundamental dalam menentukan Unsur penting dalam keberlangsungan organisasi adalah faktor manusia, karena dalam aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia menjadi subjeknya. Sehingga faktor keberagaman individu perlu diselaraskan dalam mencapai tujuan yang sama.

Sedangkan Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu bentuk kegiatan seseorang berupa seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama berkelanjutan dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan. Sedangkan kepemimpinan dalam fasilitas kesehatan adalah suatu kemampuan dan proses, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dalam hal ini Puskesmas itu sendiri adalah merupakan suatu organisasi yang membutuhkan kepemimpinan yang tepat dalam mencapai target/tujuannya. Puskesmas Lontar adalah adalah satu unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota Surabaya, serta sebagai penggerak pembangunan berwawasan kesehatan dan sebagai pusat pemberdayaan masyarakat, artinya kegiatan yang dilakukan di puskesmas tidak hanya Usaha Kesehatan Perorangan (UKP) juga kegiatan yang bersifat Usaha Kesehatan Masyarakat (UKM). Menyesuaikan dan mendukung dengan kondisi tersebut di atas, maka Visi Puskesmas Lontar adalah “Mewujudkan Masyarakat Sehat dan Mandiri di Wilayah Kerja Puskesmas Lontar”. Kepemimpinan adalah suatu bentuk kemampuan bertujuan bisa mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan. (Hutahaean, 2021). Kepemimpinan adalah bagian dari karakter/kepribadian dan manusia telah diberikan wewenang untuk memimpin, bahkan menurut kodrat serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin (Jahari & Rusdiana, 2020).

Salah satu kepemimpinan dalam organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional, yang dicirikan dengan adanya proses membangun komitmen bersama terhadap para pengikutnya untuk mencapai sasaran. **Hutahayan et al. (2019, p. 12)** menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah terkait dengan adanya identifikasi diri yang kuat, penciptaan visi bersama untuk masa depan, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut/bawahan berdasar pada suatu hal yang lebih daripada sekedar pemberian penghargaan agar patuh. Penelitian Nur dan Sjahruddin (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja disini dapat diartikan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing (Mathis & Jackson:2017), sedangkan menurut Sinambela (2016:136) kinerja adalah “kemampuan pegawai/staf dalam melakukan atau mengerjakan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja pegawai sangatlah perlu diperhatikan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kepemimpinan transformasional bisa membantu menciptakan visi, lingkungan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk berprestasi. Implikasinya adalah bawahan akan merasa kagum, percaya, berkomitmen dan merasa terikat dengan organisasi. Hal inilah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada kinerja bawahan dan keterikatan karyawan. Karyawan yang merasa terikat akan mampu memberikan keseluruhan dirinya dalam usaha pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan (Kahn dalam Giovanni, 2018).

Kepemimpinan yang sekarang diterapkan di Puskesmas Lontar dibawah dr. Maulidina Fitria Ning Tiyas adalah sikap kepemimpinan yang menunjukkan penghargaan terhadap capaian dan usaha staff, sebagai pimpinan beliau terbuka terhadap diskusi kerja dan masukan staf. Terhadap staf yang mengalami kesulitan dalam mencapai target kinerja, beliau aktif memberikan arahan dan motivasi. Hasil yang muncul adalah mulai meningkatnya capaian kinerja Puskesmas dan peningkatan capaian target program. Staf lebih menunjukkan sikap segan dan menghormati kepada pimpinan, bukan hanya menghormati karena takut dengan hukuman/sanksi. Tetapi, dengan tipe kepemimpinan yang dijalankan beliau terdapat sisi permisif terhadap pelanggaran/kesalahan kecil dari bawahannya. Pelanggaran / kesalahan kecil tersebut, menjadi lebih sering terjadi seiring dengan permisifitas yang ditunjukkan pimpinan asalkan tujuan akhir tercapai. Pelanggaran sederhana seperti keterlambatan jam masuk kerja, pulang lebih cepat atau penyelesaian pekerjaan yang tertunda, termasuk deadline pengumpulan laporan. Yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Lontar ?
2. Apakah penegasan disiplin berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai/staf Puskesmas Lontar ?

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pencapaian kinerja pegawai di Puskesmas Lontar

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap pencapaian kinerja pegawai di Puskesmas Lontar.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Lontar.

Dengan latar belakang dan urgensi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Lontar yang berjumlah 49 orang, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan analisa melalui perangkat lunak SPSS versi 21.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab persoalan akademik maupun praktis terkait peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, sekaligus memperkuat penerapan model kepemimpinan dan manajemen SDM yang berbasis pada pendekatan transformasional, disipliner, dan motivasional.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y1) adalah penelitian kausal. Sugiyono (2017) mengartikan bahwa penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti, lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk pendekatan kuantitatif, karena data penelitian didapatkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2017).

Meninjau karakteristik dari permasalahan yang timbul sesuai judul yang diteliti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y1) yaitu pengambilan data, maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menyebarkan kuisisioner kesemua responden atas dasar penentuan populasi yang diwakili oleh penentuan sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Puskesmas Lontar Surabaya. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional, tingkat disiplin, motivasi kerja, dan kinerja mereka. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen *internal* Puskesmas Lontar Surabaya, seperti struktur organisasi, profil pegawai, dan laporan kinerja yang relevan, serta studi literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi terkait lainnya untuk mendukung landasan teori dan kerangka konseptual penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Lontar Surabaya yang berjumlah 49 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan untuk memastikan representasi yang maksimal, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 49 pegawai Puskesmas Lontar Surabaya menjadi responden dalam penelitian ini. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Lontar Surabaya, yang merupakan objek penelitian utama untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2), Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1): Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan perhatian individual. Indikator yang digunakan meliputi *idealized influence* (karisma), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).
2. Disiplin (X2): Ketaatan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi, serta kemampuan untuk mengendalikan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Indikator yang digunakan mencakup disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.
3. Kinerja Pegawai (Y): Hasil kerja dan perilaku yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Selain kuesioner, observasi dan wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung data kuesioner. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan tertutup yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyajikan hasil yang komprehensif, mencakup deskripsi data, hasil uji hipotesis, dan pembahasan mendalam mengenai temuan-temuan kunci. Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Pembahasan menguraikan interpretasi hasil, membandingkannya dengan teori yang relevan dan penelitian sebelumnya, serta mengidentifikasi implikasi dari temuan-temuan ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2). Secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji ini didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F (Simultan) disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.105	2	24.552	47.060	.000 ^b
	Residual	23.999	46	.522		
	Total	73.104	48			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji f ada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,00 dan nilai F_{hitung} sebesar 47,060 $>$ daripada F_{tabel} yaitu 3,19 maka H_a diterima artinya secara simultan atau bersama-sama terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Disiplin) Selanjutnya akan dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan tingkat signifikan (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dengan kriteria H_a diterima jika signifikansi $\alpha < 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis diterima dan bila $> 0,05$ maka secara otomatis H_0 berlaku sebaliknya atau di tolak. Adapun hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.710	.667		8.560	.000
	X1	.241	.092	.374	2.622	.012
	X2	.368	.108	.488	3.419	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Output SPSS 22, data primer diolah

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1)
2. Variabel Disiplin (X2)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t dapat diketahui bahwa:

- a. Untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} bernilai positif sebesar 2,622 lebih besar dari t_{tabel} 1,677 yang artinya bahwa secara parsial (individu) variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b. Untuk variabel motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} bernilai positif sebesar 3,419 lebih besar dari t_{tabel} 1,677 yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau individu variabel disiplin (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lontar Surabaya. Pertama, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kepala puskesmas yang mampu memberikan teladan, motivasi, perhatian individual, dan dorongan intelektual terbukti mampu meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Kedua, disiplin kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan bahwa pegawai yang taat pada peraturan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penerapan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara melakukan pemberdayaan berupa training baik inhouse maupun exhouse atau pengujian pengetahuan atau skill yang dimiliki yang nantinya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Lontar Kota Surabaya. Terlaksananya disiplin kerja yang baik dengan menjalankan segala peraturan instansi baik yang tertulis maupun non tertulis serta bertanggungjawab atas seluruh kewajiban dan target yang diberikan maka kinerja baik individu maupun perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, dan Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi (2018) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan," *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), hal. 1–10. Tersedia pada: <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>.
- Afandi, A. & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3 (2), 2623-2624.
- Amalia, Dzikrillah Rizqi, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36, No. 1 Tahun 2016.
- Hasana, Nadya S.H Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang *Journal of Management & Business* ISSN : 2598-831X
- Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adnan (2018) Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)* ISBN: 978-623-90018-0-3
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke-19*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Nurlaela, N., & Kamis, R. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 7(1).
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber DayaManusia Untuk*

- Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V. (2016). Performance Appraisal. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sonda P, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Keduapuluh Tiga). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandi & Koerniawan, Sigit. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pelita Manajemen, Vol. 1, No.1, pp. 10- 19.
- Yukl. (2019). Leadership in Organizations. Pearson.
- Yuswardi. (2019). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. Jurna`l Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 2(1):199-209