

Analisis Peningkatan Kinerja dengan Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan pada Pegawai Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember

Yusi Saharani*, Tatit Diansari Reskiputri, Ira Puspitadewi Samsuryaningrum

Universitas Muhammadiyah Jember
e-mail* : yusi.saharani@gmail.com

ABSTRAK

Puskesmas Ambulu merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Jember, yang bertujuan membantu masyarakat memperoleh akses kesehatan gratis sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya. Dalam perjalanannya, suatu instansi atau tempat kerja tentu memiliki suatu permasalahan yang dapat menghambat aktivitas pekerjaan tersebut. Dalam kasus ini, diindikasikan bahwa Puskesmas Ambulu memiliki permasalahan kinerja karyawan yang difaktorisasi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Peneliti melakukan analisis dengan menggunakan populasi dan sampel pegawai Puskesmas Ambulu sebanyak 114 karyawan dengan bantuan data yang diperoleh melalui data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi serta menggunakan data sekunder melalui dokumentasi. Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwasanya ketiga faktor tersebut, kepemimpinan yang lebih tegas, lingkungan yang memadai, dan kedisiplinan waktu, secara signifikan meningkatkan kinerja para pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kedisiplinan; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Ambulu Community Health Centre (Puskesmas) is a healthcare facility owned by the Jember Regency government that aims to assist the community in obtaining free healthcare access, in accordance with its vision and mission. Throughout its operations, any agency or workplace inevitably encounters issues that can hinder its work. In this case, it was indicated that Ambulu Community Health Centre (Puskesmas) experienced employee performance issues, which were attributed to leadership style, work environment, and discipline. Therefore, the researcher conducted an analysis using a population and sample of 114 Ambulu Community Health Centre employees. The data were obtained through primary data obtained through questionnaires, interviews, and observations, as well as secondary data obtained through documentation. Based on the regression analysis, it was found that these three factors—more assertive leadership, an adequate work environment, and time discipline—significantly improved employee performance.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Disciplin; Employee Performance

PENDAHULUAN

Semakin tingginya tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan tampak makin meningkat pula untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan, kecuali menyelenggarakan layanan kesehatan yang sebaik-baiknya (Shadikin, 2014). Layanan kesehatan yang baik tentu tidak lepas dari adanya kinerja karyawan yang baik pula, di mana hal itu menjadi suatu dasar dalam peningkatan mutu layanan kesehatan. Kinerja karyawan yang baik tentu tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan merupakan salah satu contoh faktor yang sangat berperperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan dikarenakan jika salah satu saja faktor tersebut tidak berjalan dengan baik tentu akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu tentu berdampak kepada layanan Kesehatan yang diberikan oleh puskesmas Ambulu kepada seluruh pasiennya. Menurut (Hasibuan, 2018), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai tentu

akan berdampak terhadap kinerja karyawan seperti halnya kepatuhan karyawan dalam mendengar dan melakukan tindakan seperti yang diharapkan oleh pimpinan, selain itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang bahkan tidak nyaman. Menurut (Hasibuan, 2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan tentu akan berdampak dan beresiko terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti contoh ketika karyawan memiliki permasalahan dengan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik mereka akan sulit atau bahkan tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Ketidak sesuaian itu tentu akan menjadi permasalahan baru terhadap tindak kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan. Menurut (Ganyang, 2018), disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Menurut (Nurdia, 2023) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat disiplin berperan penting dalam mempengaruhi kinerja individu atau kelompok dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dalam penelitian tersebut menyatakan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikatnya, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Dinda Nurdia tidak menjelaskan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitiannya serta kurang menjawab terkait penggunaan gaya kepemimpinan apa yang sesuai untuk digunakan dalam penelitiannya, selain itu berdasarkan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan tidak menunjukkan data angka atau deskripsi responden yang benar benar menyatakan variabel variabel terdapat pengaruh, dan keterbatasan dalam penelitian ini hanya menggunakan kajian literatur dalam penelitiannya. Maka dari itu peneliti ingin membahas lebih dalam terkait hubungan antar variabel independen dan dependen berdasarkan angka dan deskripsi responden yang mana tentunya menggunakan data segar yang diperoleh dari responden, sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis dengan cara memperluas literatur atau metode pengumpulan data yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari hubungan kausalitas, yang mana dalam penelitian ini menggunakan metode survei sedangkan untuk jenis dan sumber data yang digunakan menggunakan data sekunder dan data primer yang di titik beratkan penyebaran dan pengisian kuesioner oleh responden. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Puskesmas Ambulu dengan beberapa divisi yang ada yang berjumlah sebanyak 114 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan Puskesmas Ambulu. Untuk metode pengumpulan data sendiri dalam penelitian ini menggunakan wawancara dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung sesuai daftar pertanyaan yang dibuat dengan beberapa pegawai puskesmas Ambulu, kuesioner dan juga observasi dimana dilakukan dengan meninjau terkait lingkungan kerja baik dari segi fisik dan non fisik sedangkan untuk kedisiplinan di tinjau berdasarkan absen dan juga ketika melihat beberapa tindakan kurang disiplin. Pengukuran data variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert di mana dihitung dengan bobot 1 – 10. Uji instrumen data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, dan regresi yang digunakan memakai regresi linier berganda, sedangkan untuk uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas dengan uji hipotesis sebesar 5%. Selain itu, dalam mengukur kemampuan model digunakan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1 Karakteristik Usia

Usia	Responden	Persentase
17-29 Tahun	13	11.4%
30-36 Tahun	37	32.5%
37-43 Tahun	35	30.7%
44-50 Tahun	15	13.2%
51-58 Tahun	14	12.3%
TOTAL	114	100%

Sumber: Data Hasil Olah SPSS 2024

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwasannya karakteristik usia para pegawai puskesmas Ambulu didominasi oleh kalangan usia 30-36 Tahun dengan 37 pegawai (32.5%), kemudian disusul oleh usia 37-43 tahun dengan 35 pegawai (30.7%), selanjutnya pada umur 44-50 Tahun dengan 15 pegawai (13.2%), untuk responden usia 51-58 tahun sebanyak 14 pegawai (12.3%), dan yang terakhir pegawai dengan usia 17-29 tahun sebanyak 13 pegawai dengan (11.4%). Dominasi pegawai pada usia 30-36 dan 37-43 tahun dikarenakan pada usia tersebut banyak pegawai dengan kategori yang sangat produktif dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan tepat waktu mengingat rentang usia pada rentang tersebut sangatlah matang dalam menganai permasalahan dan memberikan solusi pertolongan pasien yang lebih baik.

Tabel 1 Karakteristik Jabatan

Jabatan	Responden	Persentase
Admin	9	7.9%
Apoteker	1	0.9%
Asisten Apoteker	2	1.8%
Bidan	35	30.7%
Cleaning Servis	1	0.9%
Dokter	2	1.8%
Epidemiolog	1	0.9%
Kesehatan		
Karyawan	12	10.5%
Kasir	1	0.9%
Keamanan	3	2.6%
Laboran	1	0.9%
Nutrisionis	1	0.9%
Perawat	33	28.9%
Perekam Medis	1	0.9%
Penanggung Jawab	4	3.5%
Pramubakti	1	0.9%
Sopir	1	0.9%
Staff	4	3.5%
TGM	1	0.9%
TOTAL	114	100%

Sumber: Data Hasil Olah SPSS 2024

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwasannya karakteristik jabatan pegawai puskesmas Ambulu didominasi oleh Bidan dengan jumlah 35 pegawai atau 30.7%, disusul dengan perawat dengan jumlah 33 pegawai atau 28.9%, karyawan dengan jumlah 12 pegawai atau 10.5%, admin dengan jumlah 9 pegawai atau 7.9%, penanggung jawab dengan jumlah 4 pegawai atau 3.5%, staff dengan jumlah 4 pegawai atau 3.5%, keamanan dengan jumlah 3 pegawai atau 2.6%, dokter dengan jumlah 2 pegawai atau 1.8%, asisten apoteker dengan jumlah 2 pegawai atau 1.8%, apoteker dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, cleaning servis dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, epidemiolog kesehatan dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, kasir dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, laboran dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, nutrisisionis dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, perekam medis dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, pramubakti dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, sopir dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%, TGM dengan jumlah 1 pegawai atau 0.9%. Hal ini dikarenakan kecenderungan sebagian besar masyarakat sangat membutuhkan tenaga kesehatan yang bisa cepat dan sigap dalam menangani permasalahan kesehatan, mengingat bahwasannya Ambulu merupakan desa dengan jumlah populasi yang begitu cukup banyak khususnya pada ibu hamil dan persalinan yang mengharuskan adanya tenaga kesehatan seperti halnya bidan. Dominasi kedua seperti perawat pada puskesmas Ambulu dikarenakan puskesmas Ambulu merupakan puskesmas yang dapat terbilang dipusat kota ambulu yang mana tentu akan menjadi rujukan pertama apabila terjadi permasalahan kesehatan pada masyarakat sekitar sehingga tentu untuk merawat orang-orang sakit tersebut membutuhkan jumlah perawat yang begitu banyak, jumlah tersebut tentu akan dilakukan rolling atau shift pada jam pagi, sore dan malam.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diartikan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Hal ini mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan sangatlah berperan penting dan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Semakin sesuai dan tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada para pegawainya tentu akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut dan sebaliknya. Pimpinan puskesmas Ambulu dengan gaya kepemimpinannya selalu memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi pada setiap pekerjaan karyawannya. Hal itu dibuktikan dengan pimpinan yang selalu mudah membaaur dan selalu memberikan arahan kepada para pegawainya.

Menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan sangatlah dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan kerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik tentu akan berdampak kepada kinerja pegawai. Dengan hasil jawaban kuesioner terkait indikator gaya kepemimpinan yang menghasilkan nilai rata-rata hitung sebesar 4,26 yang dapat dikategorikan sebagai nilai yang baik atau dapat diartikan gaya kepemimpinan baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitaningrum et al., 2022) menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diartikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Hal ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja sangatlah berperan penting dalam meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan

dan diterapkan oleh pimpinan kepada para pegawainya tentu akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut kedepannya dan sebaliknya. Lingkungan kerja di puskesmas Ambulu aman, nyaman, rapi, dan bersih serta kondusif yang menjadikan para pegawai menjadi betah untuk melakukan pekerjaannya. Maka, keadaan tersebut menjadikan pimpinan dan bawahan saling menghargai dan juga saling menghormati. Hal itulah yang menjadikan sebuah keberhasilan dalam bekerja.

Menurut (Putra et al., 2023), lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan bertahan di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan hasil jawaban kuesioner terkait indikator Lingkungan Kerja yang menghasilkan nilai rata-rata hitung sebesar 4,27 yang dapat dikategorikan sebagai nilai yang baik atau dapat diartikan lingkungan kerja telah baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sambolangi, 2023) secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mamasa, Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diartikan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Hal ini mengindikasikan bahwasanya kedisiplinan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Ambulu. Semakin tinggi taraf kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada para pegawainya tentu akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut ke depannya karena kedisiplinan bisa dijadikan sebagai sebuah komunikasi yang wajib ditaati. Pimpinan puskesmas Ambulu selalu tegas dalam menegakkan kedisiplinan kepada para karyawannya sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan SOP. Disiplin dalam bekerja juga bertujuan agar segala bentuk aktivitas yang dituangkan dalam program-program kerja dapat terlaksana dengan baik dan lancar, serta tepat waktu. Salah satu disiplin yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahan yaitu menerapkan ruangan kantor, datang tepat waktu, dan mengembalikan peralatan kerja setelah melakukan aktivitas pekerjaan.

Menurut (Ganyang, 2018), disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau menaati segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholihah et al., 2022), variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan Puskesmas Ambulu terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif di Puskesmas Ambulu dicirikan oleh kemampuan pimpinan dalam membaur, memberikan arahan, serta menghadirkan solusi atas kendala operasional. Pendekatan yang adil dan tegas dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan harmonisasi kerja serta menjamin keberlanjutan program kerja yang lebih terarah. Sedangkan lingkungan kerja di Puskesmas Ambulu memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Kondisi kerja yang aman, nyaman, bersih, dan kondusif membuat pegawai lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Selain meningkatkan produktivitas internal, lingkungan yang tertata memberikan citra positif bagi pasien, yang pada akhirnya memperkuat motivasi kerja pegawai melalui terciptanya hubungan yang rukun antara atasan dan bawahan. Selain itu, kedisiplinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan kedisiplinan bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan bentuk komunikasi organisasi yang wajib ditaati sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP). Keteladanan pimpinan dalam aspek tanggung jawab, ketepatan waktu, dan integritas operasional berdampak langsung pada kualitas pelayanan pasien yang lebih profesional dan amanah.

Berdasarkan Kesimpulan tersebut dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan berupa variable yang digunakan untuk menguji kinerja karyawan karena faktor dalam mempengaruhi kinerja tentunya bukan dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan saja melainkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhinya, selain itu keterbatasan peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner terhadap karyawan tentu dapat menciptakan sebuah bias subjektivitas, dimana responden tidak menjawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya melainkan cenderung memberikan jawaban yang normative atau dinilai baik, terutama ketika mereka menilai atasan atau kondisi tempat mereka bekerja. Saran baik Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel tambahan untuk dipertimbangkan sebagai pengembangan lebih lanjut dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ini. Tujuannya adalah untuk memasukkan informasi mengenai masalah penelitian ke dalam objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganyang, M. T. (2018). *NManajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT Bumi Aksara.
- Nurdia, H. A. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Journal of Mulfidisciplinary (IJM)*, 1(5).
- Puspitaningrum, N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri. *JURNAL RISET ILMU AKUNTANSI*, 1(3).
- Putra, W. L., Wiratnoko, D., & Manajemen, P. (2023). DAMPAK LAYANAN DIGITAL BANKING TERHADAP NASABAH. *Jurnal Mahasiswa*, 3(1).
- Sambolangi, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(2).
- Shadikin. (2014). Implementasi Standar Playanan Kesehatan Di Puskesmas Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Negara*, 2(1), 40–52.

Sholihah, F. I., Rohendi, A., Studi, P., Universitas, M., Reswara, A., Studi, P., Universitas, M., Reswara, A., & Produk, D. (2022). *Pengaruh kualitas produk dan desain produk terhadap keputusan pembelian kain batik*. 4(1), 44–55.