JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Effect Of Work Discipline Leadership and Work Loyalty On Employee Performance at the South Bengkulu Health Office

Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan

Muhammad Iqbal [1)] ; Marliza Ade Fitri [2)]
[1)]Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
[2)] Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu
Email: [1] iqballayaryo1@gmail.com ;[2)] marlizafitri@umb.ac.id

How to Cite :
Iqbal, M., Fitri, A. M., (2023). Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v4i3

ARTICLE HISTORY
Received [19 Juni 2023]
Revised [30 Juni 2023]
Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS
Leadership, Work Discipline
Loyalty Employee
Performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kinerja Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan. Jenis penelitan ini adalah penelitian kuantitatif. sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan sebanyak 30 orang Teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi dan kuesioner. Data yang telah diolah dianalisis menggunakan rumus SPSS 25.
Berdasarkan hasil Peneilitian secara parsial simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan dan terlihat dari hasil penelitian 66,1% Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Loyalitas.

ABSTRACT
The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, work discipline, and work performance loyalty of employees at the South Bengkulu Health Office. This type of research is quantitative research. The sample in this study were 30 employees at the South Bengkulu Health Office. Data collection techniques were observation, documentation and questionnaires. The processed data was analyzed using the SPSS 25 formula.
Based on the results of partial simultaneous research, there is an influence between leadership style, work discipline and loyalty on employee performance at the South Bengkulu Health Office and it can be seen from the results of the study that 66.1% of employee performance is influenced by leadership style, work discipline and loyalty.

PENDAHULUAN

Loyalitas adalah kesetiaan pegawai kepada perusahaan yang tercermin dari keseluruhan usaha dalam memberikan pikiran, kemampuan atau keahlian, tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan bertanggung jawab dan jujur, mempunyai hubungan kerja yang baik, dapat menjaga rahasia perusahaan, dan dapat bekerja untuk waktu yang lebih lama

bagi perusahaan. Beberapa faktor memengaruhi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga Soegandhi (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi 20 individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu. Wicaksana, (2016).

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut Siagian, (2014) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Nitisemito, (2011) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, ada banyak factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan. (Lasari, 2019)

Menurut Almasdi, (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut 1) faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. 2) faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. 3) faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Da nim dalam penelitian Putri, (2014) karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Danim dalam penelitian Putri, (2014) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukan pada keberadaan perusahaan. Adapun indikator loyalitas kerja karyawan adalah : menaati peraturan, mampu bekerja dengan baik, tepat waktu, berani mengambil resiko, memiliki ide kreatif tanpa paksaan, melaksanakan tugas tanpa paksaan, tidak menyalahgunakan wewenang, melaporkan hasil kerja pada atasan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati tentang "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan" didapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT XYZ Divisi EPC masih terdapat karyawan yang menggunakan jam kerjanya tidak maksimal, adanya karyawan yang terlihat santai-santai dan berkeliaran seenaknya pada jam kerja, adanya karyawan yang menggunakan jam kerja untuk membuka media sosial dan menonton youtube. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu dan karyawan yang tidak menggunakan seragam kerja sesuai memo dinas yang ada. Kondisi ini terjadi bisa karena kurang tegasnya kepemimpinan di perusahaan tersebut dimana pimpinan kurang memberikan teguran kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Jayanti & Wati, (2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho tentang "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan" ditemukan adanya kepemimpinan yang ada tidak menimbulkan hasil yang optimal, sedangkan motivasi dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang cukup tinggi dapat menimbulkan hasil yang optimal. Sehingga timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

kepemimpinan terhadap sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia di dalam organisasi berfungsi sebagai pengelola sistem. Agar pengelolaannya berjalan dengan lancar , memerlukan beberapa aspek penting seperti menerapkan kedisiplinan dan loyalitas kerja yang dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh

yang baik dari seorang pemimpin. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja mereka saat mengerjakan pekerajaannya. Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan adalah salah satu instansi pemeriintah yang mempunyai tugas dalam membantu Pemerintah di bidang kesehatan. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan ini belum optimal karena masih banyaknya pegawai yang terlambat datang untuk apel pagi dan menunda pekerjaan sehingga membuat beberapa pekerjaan menumpuk.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut Ahmad Rizki, (2018).

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan, Penanaman dan penerapan sikap disiplin pendidikan tidak dimunculkan sebagai suatu tindakan pengekangan atau pembatasan kebebasan siswa dalam melakukan perbuatan sekehendaknya, akan tetapi hal itu tidak lebih sebagai tindakan pengarahan kepada sikap yang bertanggung jawab dan mempunyai cara hidup yang baik dan teratur Jayanti & Wati, (2020).

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetap kan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat,apapun bentuk kegiatan itu,jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu.Demikian pula dengan ketepatan 25 tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen,maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang Prayogi, Lesmana, & Siregar, (2019).

Loyalitas

Lalu menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama. Menurut Bambang (2014) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan dimana seseorang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karena yakin perusahaan atau instansi tempat bekerja memperhatikan karier dan kesejahteraannya. Serupa dengan Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab Ii & Pustaka, (2020).

Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinaeja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitan ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Menurut (Sugiyono, 2013: 7), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel- variabel penelitian (Siti Nurhasanah, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan

Hasil pengujian pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menunjukkan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,00 < 0,05. Dan nilai t^{hitung} (3,016) > t^{tabel} (1.697). Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawa Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (M. Reza Fahlevi, 2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. Berdasarkan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di dapatkan Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X2) sebesar 0,00>0,05. Dan nilai t^{hitung} (2,992) < t^{tabel} (1.697), Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Bachtiar, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel(12,329 > 1,984) hal itu konsisten dengan nilai probability signification< 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di dapatkan Pengaruh Variabel Loyalitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X3) sebesar 0,00>0,05. Dan nilai t^{hitung} (4,193) < t^{tabel} (1.697). Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan J.Herniwati, 2021 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah

Jakarta dengan hasil n loyalitas karyawan yang menunjukkan nilai signifikan dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi atau baik, ini adalah upaya tulus yang tidak memiliki motif dasar, mulai dari melakukan investasi di perusahaan hingga mengorbankan mereka menjadi sangat bersemangat terhadap perusahaan. Inilah gambaran sebenarnya dari karyawan yang sangat loyal terhadap tempat dimana dia bekerja. Loyalitas berdasarkan hasil penelitian saat ini sudah baik dan harus tetap dipertahankan atau mungkin dapat lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan tentang Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawa Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan.
2. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan.
3. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan. Untuk membuktikan
4. Dapat simpulkan bahwa Kepemiminan, Disiplin Kerja dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan.

Saran

1. Bagi Kepala Dinas Kesehatan Bengkulu Selatan
   Sebaiknya atasan selalu mempertahankan kepemiminan, disiplin kerja dan loyalitas yang baik kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut karena berdasarkan data yang didapat karyawan sudah cukup baik dalam bekerja terlihat dari hasil penelitian 66,1% Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Loyalitas.

2. Peneliti Selanjutnya
   Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai, misalnya faktor komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja Pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan.Selain itu, peneliti selanjutnya akan lebih baik jika mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Rizki. (2018). Pengertian Kepemimpinan. *Pravoslavie.Ru*, 4.

Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas dan Kinerja Pegawai*. *61*, 79–121.

Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2020). *2.1.1 Definisi Loyalitas Kerja*. *2019*, 11–24.

Ii, B. A. B., & Teoritis, U. (2016). *Gaya Kepemimpiinan 2*. 8–32.

Ikwansyah, M. (2019). Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *9*(1), 71–88. https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51

Lasari, D. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt. mandala finance cabang gowa*.

Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). *3 1,2,3*. *7*(1), 117–128.

Marentek, G. N., Pio, riane johnly, & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulang*, *2*(6), 439–443.

Nafidzurramadhan, D., & Nuryanti, L. (2021). Perilaku Konsumtif Pada Remaja Yang Bermain Game Online. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, *50*(4), 8–10.

Nisak, U. K. (2020). Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. In *Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan*. https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-94-0

Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, *20*(2), 139. https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254

Onainor, E. R. (2019). *Kuesioner Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfromasional Terhadap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Air Panas Banjar*. *1*, 105–112.

Prasetyo, B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Properti PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. *Repository Universitas Esa Unggul*, *9*, 1689–1699.

Puji Rahayu, N., & Ade Fitri, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Alno Agro Utama. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *3*(2), 292–303. https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3422

Rachman, T. (2018). Pengukuran kinerja. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 10–27.

Rowen. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirta Agung Jaya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, *2*(2), 148.

Wicaksana, A. (2016). Loyalitas Kerja. *Https://Medium.Com/*, 14–36.