

DETERMINAN KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA HOEGENG IMAM SANTOSO KEPOLISIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Muh. Ferils¹
Suharlina²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Mamuju
Jalan Baharuddin Lopa, Rimuku, Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia

¹muh.ferils89@gmail.com

²linasuharlina77@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on performance. The object of the research is one of the public health services under the auspices of the Indonesian National Police, namely Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Hospital, West Sulawesi Regional Police. The research method used is descriptive quantitative method. Sampling using nonprobability sampling technique purposive sampling, the sample in this study 43 respondents. The results of data analysis show that leadership and work discipline have a positive and partially significant effect on employee performance, and leadership is more dominant than work discipline on employee performance at Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Hospital, West Sulawesi Police.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Objek penelitiannya adalah salah satu pelayanan kesehatan publik yang berada dibawah naungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yakni Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif deskriptif. Penarikan sampel menggunakan *nonprobability sampling* teknik *sampling purposive*, sampel dalam penelitian ini 43 responden. Hasil analisis data menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, Kepemimpinan lebih dominan berpengaruh dari pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk kemudian diproses menjadi *output* berupa hal yang dapat meraih terciptanya tujuan organisasi. Beberapa sumber daya tersebut berupa modal atau uang, teknologi sebagai penunjang proses produksi, metode atau strategi untuk beroperasi, serta manusia yang menjadi pemeran utamanya. Diantara berbagai sumber daya dalam suatu organisasi yang memiliki andil terbesar dan yang sangat memengaruhi produktifitas kerja adalah *man power* atau kekuatan manusianya. Mengapa demikian, hal itu Karena manusia berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kekuatan manusianya.

Sebuah organisasi yang pengelolaan sumber dayanya terstruktur dan terkelola dengan baik, pastinya memiliki efek positif terhadap pencapaian hasil pekerjaan. Mangkunegara, (2017:67), kinerja merupakan “pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu digapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya”. Kinerja yang baik merupakan impian setiap organisasi agar dapat menggapai visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk dapat menggapai hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkemampuan handal dalam menangani setiap pekerjaan yang melekat pada dirinya.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam pencapaian tujuan tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, namun faktor yang dianggap paling berpengaruh adalah peran seorang *leader* atau pemimpin, fungsi *leader* tidak hanya sebagai pembimbing dan pengarah namun juga bertindak sebagai perumus visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. ketika pemimpin keliru dalam pengambilan keputusan maka organisasi tidak akan berkembang, bahkan terancam gagal dalam pencapaian tujuannya. Hutahaean (2021:2), kepemimpinan itu “cara atau keahlian seseorang yang memiliki karakteristik berupa dominasi kepribadian, keahlian dan kemampuan untuk memberi dorongan serta mengajak orang lain melakukan sesuatu berdasarkan perintahnya secara fleksibel kapanpun dan dalam situasi apapun untuk mencapai tujuan bersama”. Jadi dapat dipahami Pemimpin itu orang yang memiliki wewenang untuk memimpin sedang kepemimpinan merupakan metode yang digunakan dalam memimpin atau menjalankan roda organisasi.

Selain kepemimpinan, faktor yang dianggap memiliki korelasi kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah kedisiplinan. Kedisiplinan haruslah diberlakukan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan kedisiplinan, maka sulit meraih dan mewujudkan tujuan organisasi. Subyantoro & Suwanto (2020:238), menyatakan disiplin kerja merupakan “sikap yang melekat didalam perilaku pegawai untuk menaati, mamatuhi, menghormati aturan kerja yang berlandaskan tanggung jawab yang melekat dalam dirinya, bukan dikarenakan adanya paksaan sehingga dapat membudaya dalam setiap aktivitas kerjanya dan akan tercermin perubahan perilaku yang lebih baik dari yang sebelumnya”. Dari sini dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci utama keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya.

Korelasi antara kepemimpinan dengan kedisiplinan memang sangatlah erat dan sulit di pisahkan, ketika seorang pemimpin mampu menciptakan kedisiplinan dalam organisasi, maka niscaya pencapaian hasil kerja akan semakin mudah untuk dicapai. Yang mampu mendesain kedisiplinan dalam organisasi adalah seorang pemimpin. Karena pemimpin itu adalah panutan yang harus ditaati, yang harus dicontoh, dan yang harus diikuti perintahnya. Maka dari itu kedisiplinan harus tercermin dalam kepemimpinan, ketika seorang pemimpin disiplin maka pengikutnya juga akan disiplin begitupun. Kepemimpinan yang didasari dengan kedisiplinan akan menciptakan kebaikan artinya proses pencapaian tujuan akan semakin mudah untuk tercapai.

Kepemimpinan dan kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari membuat suatu *mindset* yang sangat erat kaitannya dengan kinerja lembaga negara. Salah satu organ

pemerintahan yang berperan aktif memelihara stabilitas keamanan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat adalah kepolisian hal tersebut tertuang dalam "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia". Bentuk pelayanan yang diberikan kepolisian ada pada beberapa bidang, salah satunya adalah pelayanan kesehatan. Bukti konkrit yang ditunjukkan kepolisian sebagai pelayan masyarakat adalah dengan mendirikan pelayanan kesehatan berbentuk rumah sakit, hal tersebut tertuang dalam "Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Rumah Sakit Bhayangkara".

Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan di Provinsi Sulawesi Barat, dengan tugas utama memberikan pelayanan kesehatan kepada anggota kepolisian dan atau masyarakat umum. Berdasarkan "Peraturan Kepala Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Polda Sulbar Nomor 01 Tahun 2018 Tentang Peraturan Internal (*Hospital Bylaws*) Rumah Sakit Bhayangkara Mamuju" Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat memiliki Visi Menjadi Rumah Sakit Bhayangkara dengan pelayanan prima bagi anggota Polri/PNS, keluarga dan masyarakat serta pelayanan kedokteran kepolisian.

Merujuk hasil survei peneliti, kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat saat ini dijalankan dengan penuh inspiratif yakni sering memberi pengarahan yang membangun kepada anggota, berkeyakinan teguh pada pendiriannya, tegas dalam pengambilan keputusan, serta menjalankan jalur komunikasi afektif pada jajaran berdasarkan tingkat hirarki. Muizu dkk, (2019), menyatakan tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi secara nyata dan positif oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Hal tersebut tidak sejalan penelitian Nababan, dkk (2020), "kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

Berikutnya terkait kedisiplinan anggota di temukan masih ada pelimpahan tanggungjawab kepada tenaga kontrak, kesenjangan komunikasi dari bawahan kepada atasan, beberapa pegawai tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan yang diberlakukan saat jam kerja, ditemukan juga beberapa pegawai dan personil anggota polisi yang terkadang terlambat bahkan ada yang tidak sempat mengikuti apel pagi, dan ada yang tertidur saat bertugas. Mulyani, & Noor (2019), menyatakan strategi mencapai sukses penerapan disiplin PNS ialah melakukan pembinaan, memberi dukungan organisasi, meningkatkan komitmen pimpinan, memperkuat etos kerja serta meningkatkan harapan pegawai. Namun Arisanti, dkk (2019), menemukan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

TINJAUAN TEORETIS

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) dimulai sebelum masa revolusi industri, ketika itu para pengrajin yang tinggal di rumah sudah membangun hubungan dengan orang yang bekerja di tempat usahanya, dan memberi mereka kebutuhan untuk hidup. Puncaknya dimulai pada masa revolusi industri pertengahan abad ke 18 yang bermula dari Inggris dan berkembang di Amerika, melahirkan adanya pabrik skala besar dan tersingkirnya tempat-tempat produksi di perkampungan para pengrajin. produksi industri besar-besaran menyebabkan kebutuhan sumber daya manusia meningkat pada setiap lini industri, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, bertolak dari hal tersebut maka lahirlah konsep MSDM.

Menurut Raymond A Noe, dkk (2010:5), "Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan". Lebih lanjut Gary Dessler (2013:3), menyatakan "MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, masalah kesehatan dan keselamatan dan keadilan". Sementara Itu Zainal dkk (2018:4), mendefinisikan "MSDM sebagai salah satu bidang keilmuan manajemen yang secara detail berkonsentrasi pada bidang pengelolaan manusia didalam suatu organisasi dengan tugas menjalankan aktivitas manajerial dan operasional yang mencakup merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan serta mengembangkan guna mencapai tujuan organisasi".

Merujuk pendapat sebelumnya disimpulkan bahwa MSDM merupakan gabungan beberapa kegiatan yang memiliki korelasi keterkaitan mulai dari merencanakan, mengelompokkan, melaksanakan, memotivasi, memengaruhi serta mengendalikan aktivitas-aktivitas kerja seseorang secara sistematis seefektif mungkin, yang berdampak langsung pada sikap, perilaku, dan kinerja pegawai.

2. Kinerja Pegawai

Setiap institusi tentunya selalu dituntut untuk memiliki performance yang maksimal. Isu yang membudaya dalam pikiran seseorang ketika diperhadapkan pada suatu birokrasi pemerintahan ialah terkait kinerja. Pengelolaan pegawai pemerintahan baik itu pada tingkat kementerian sampai tingkat daerah, saat ini bisa dikatakan belum terkelola secara optimal, hal tersebut tentunya menjadi pekerjaan rumah buat pemerintah. Tidak terkelolanya SDM secara optimal berdampak pada penurunan kinerja instansi. Suatu organisasi akan berkembang jika anggotanya memiliki kinerja yang baik. Kinerja merujuk kepada kemampuan seorang tenaga kerja untuk melakukan fungsi kerjanya di dalam suatu organisasi atau instansi tempatnya bekerja baik itu instansi vertikal maupun instansi pemerintahan daerah. Peningkatan produktifitas kerja seorang pegawai outputnya adalah peningkatan kinerja, dan menghasilkan income berupa reward atau penghargaan terhadap instansi.

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja merupakan "pencapaian hasil disandingkan dengan perilaku kerja yang berorientasi pada prestasi kerja yang

diperoleh seseorang secara berkesinambungan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu". Selanjutnya Yusuf & Maliki (2020:172), mendefinisikan Kinerja sebagai "hasil seorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, selama periode tertentu didalam menjalankan tugas sesuai dengan amanah yang diembannya, berupa prestasi kerja sebagai tingkatan capaian kesuksesan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang disepakati". Lebih lanjut Fahmi (2021:226), menyatakan kinerja itu adalah "hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Secara sederhana penulis mendefinisikan kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pekerjaan pegawai tergambar dari mutu dan jumlah hasil kerja yang searah dengan harapan instansi dilakukan dengan penuh komitmen sesuai dengan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan memperhatikan durasi waktu tertentu, sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Dari definisi tersebut, dapat dipahami pula kinerja hakikatnya terbagi atas kinerja secara mandiri dan kinerja yang diperoleh institusi. kedua hal tersebut tentunya saling berkorelasi dengan batasan hirarki, dari kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja institusi, yang melalui beberapa tahapan yakni tahapan perencanaan, tahapan penindakan, tahapan penilaian, serta tahapan perbaikan. Ketika pegawai berkinerja baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja institusinya.

Menurut Zainal dkk (2018:409), penilaian kinerja berorientasi terhadap dua hal yaitu masa lampau dan masa yang akan datang, hal tersebut dipandang sebagai acuan untuk membangun kinerja dalam suatu institusi agar dapat lebih terarah sehingga berdampak positif bagi individu maupun institusi. Pengukuran kinerja pegawai harus dilakukan secara objektif agar tercipta keadilan serta tidak ada yang dirugikan. Oleh karena itu dibutuhkan tolak ukur untuk menilai kinerja dari pegawai supaya penilaian yang dilakukan itu adil dan profesional. Kasmir (2019:189), menyatakan bahwa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan serta keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keberibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:222), "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Mondy dalam Sumardjo & Priansa (2018:199), menyatakan indikator kinerja pegawai diantaranya Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, serta Kerjasama.

3. Kepemimpinan

Setiap orang merupakan pemimpin baik itu bagi diri sendiri maupun keluarganya dan semua pasti akan berimplikasi kepada pertanggung jawaban atas bagaimana caranya memimpin. Jika ditelisik secara akademis kepemimpinan merupakan kelompok bidang *applied science* atau ilmu terapan dari ilmu sosial, hal ini dikarenakan prinsip dan perumusannya memiliki ending mensejahterakan manusia.

Menurut Badu & Djafri (2017:33), Kepemimpinan itu “cara dan upaya yang dilakukan pimpinan untuk memengaruhi orang lain menggunakan motivasi dan pengarahan dalam melakukan aktivitas secara bersama-sama demi mendapatkan tujuan yang disepakati bersama”. Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan didefinisikan sebagai “ilmu yang mempelajari cara untuk memengaruhi, cara untuk mengarahkan serta cara untuk mengawasi pegawai dalam hal pelaksanaan tugas sesuai dengan yang sudah direncanakan, yang dibebankan dan diperintahkan kepada pegawai”. Selanjutnya, menurut Hutahaean (2021:2), Kepemimpinan adalah “cara atau keahlian seseorang yang memiliki karakteristik berupa dominasi kepribadian, keahlian dan kemampuan untuk memberi dorongan serta mengajak orang lain melakukan sesuatu berdasarkan perintahnya secara fleksibel kapanpun dan dalam situasi apapun untuk mencapai tujuan bersama”.

Merujuk pendapat yang dikemukakan tersebut, disimpulkan pemimpin atau *leader* adalah seseorang yang memiliki latar belakang karakteristik yang memahami psikologis anggotanya serta mampu mensinkronkannya dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam mengatur dan memengaruhi individu maupun kelompok didalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas sesuai instruksi dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pemimpin itu orang yang memiliki wewenang untuk memimpin sedang kepemimpinan merupakan metode yang digunakan dalam memimpin atau menjalankan roda organisasi.

Ditinjau dari pengertiannya tujuan kepemimpinan ada dua, yang pertama sebagai sarana pencapaian tujuan dalam artian diperlukan adanya seorang *leader* yang senantiasa merencanakan tujuan, merumuskan metode cara mencapai tujuan, serta bekerja keras agar tujuan suatu organisasi dapat berhasil dicapai. Indikator dari berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dapat dilihat dari jiwa kepemimpinan yang dimiliki seseorang. Sedang ke dua untuk memotivasi orang lain yakni sebagai sarana membantu menimbulkan suatu dorongan positif dari dalam diri pengikut/bawahan agar senantiasa berusaha berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan aktivitas pekerjaan, pemimpin yang baik itu mampu mempertahankan serta memberi motivasi kepada pengikutnya untuk senantiasa berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi atau institusi kepemimpinan ini memiliki fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, serta fungsi pengendalian.

Menurut Setiawan & Muhith (2013:47), faktor yang memiliki relevansi positif dalam proses menjalankan kepemimpinan pada organisasi yaitu Kepribadian, Harapan dan perilaku atasan, Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, Kebutuhan tugas, Iklim dan kebijakan organisasi. Seseorang yang dipercaya menjadi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan haruslah memiliki sikap dewasa serta penuh pemahaman terhadap institusi atau organisasinya. Kartono (2013:189), menyatakan indikator kepemimpinan yakni kemampuan menganalisis, ketrampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, serta ketegasan.

“Kualitas pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin” Andayani, & Tirtayasa, (2019:46).

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

4. Disiplin Kerja

Disiplin seringkali menjadi topik perbincangan dikalangan masyarakat, setiap ada sesuatu pastinya dikaitkan dengan kedisiplinan. Disiplin merupakan keadaan yang mengatur seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya, dengan memperhatikan prosedur, aturan, hirarki serta tanggung jawab.

Menurut Fahmi (2016:65), "Kedisiplinan adalah level rasa taat dan rasa patuh pada segala peraturan yang diberlakukan, serta sepakat dan menyetujui segala bentuk hukuman yang diberikan ketika ada tindakan indisipliner terhadap aturan yang sudah ditetapkan dan diberlakukan". Pendapat senada diutarakan Bintoro & Daryanto (2017:95), menyatakan "Disiplin Kerja adalah suatu proses perkembangan sikap yang terstruktur serta konstruktif yang tertanam dalam diri seseorang yang memiliki kepentingan karena kedisiplinan dalam bekerja itu tertuju melalui tindakan bukan orangnya". Selanjutnya, menurut Zainal dkk (2018:599), "Disiplin kerja adalah tingkah laku atau upaya pegawai pada pelaksanaan tugasnya dimana senantiasa meningkatkan kesadaran dan kesediaan mematuhi norma sosial yang berlaku dan pertauran yang dianut organisasi".

Memperhatikan pendapat sebelumnya ditarik pemahaman kedisiplinan dalam bekerja merupakan cara atau metode yang digunakan seseorang untuk mengatur serta mengubah perilakunya dalam melaksanakan tugas, berimplikasi pada terciptanya suatu norma-norma atau aturan-aturan yang menjadi budaya dalam tempat kerja. Hal tersebut akan sangat berpengaruh atau memberikan dampak terhadap kebiasaan maupun perilaku positif sehingga didalam melakukan pekerjaan, pegawai memiliki standar berupa pegangan atau pedoman untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Disiplin yang baik akan menciptakan suatu budaya dalam sebuah organisasi yang mencerminkan tingkah laku, perbuatan, serta besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diamanahkan kepada seorang pegawai.

Menurut Moekijat (2016:12), jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan atas dua jenis yang pertama disiplin atas paksakan diri sendiri, merupakan sikap disiplin yang lahir dari diri seseorang secara spontan tanpa menunggu perintah atau melihat aturan yang berlaku. Berikutnya disiplin atas dasar perintah, perilaku pegawai yang tercipta atas dasar perintah atasan yang memiliki wewenang yang dinyatakan melalui budaya atau kebiasaan-kebiasaan yang tertuang dalam peraturan tertentu, pada dasarnya pegawai selalu menunggu arahan dari atasan untuk melakukan pekerjaan, takut melanggar perintah, tidak memiliki inisiatif sendiri karna efek yang timbul atas pelanggaran perintah ini dengan memberi *punishment* atau hukuman

Lebih lanjut Zainal dkk (2018:599), menyatakan ada empat perspektif berkaitan dengan disiplin kerja:

- a. Disiplin Retributif, yaitu berusaha memberi hukuman kepada pegawai yang berbuat lalai dalam bekerja;

- b. Disiplin korektif, berusaha membantu dengan memberi pengarahan kepada pegawai yang memiliki perilaku menyimpang;
- c. Pandangan terkait hak-hak individualisme, senantiasa berupaya menjadi pelindung hak mendasar bagi pegawai dalam tindakan yang mengarah pada disipliner;
- d. Perspektif utilitarian, berfokus pada implementasi disiplin hanya dilakukan jika konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Husein dalam Setiana (2019:140), pegawai dapat dikatakan menjalankan prinsip disiplin kerja jika hadir ditempat kerja secara tepat waktu, bekerja menggunakan regulasi atau standar operasional prosedur yang diberlakukan, kepatuhan serta ketaatan terhadap masukan serta saran dan perintah atasan, menjaga kebersihan, kerapian dan perlengkapan tempat kerja saat menjalankan tugas, memanfaatkan peralatan kerja seefektif dan seefisien mungkin, memperhatikan waktu istirahat saat bekerja dan meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja berakhir, tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja, serta selama hari kerja selalu hadir dan memberi alasan dilengkapi surat keterangan ketika berhalangan hadir, dan selalu hadir meskipun dalam keadaan kurang vit.

Faktor yang memengaruhi kedisiplinan menurut Saydan dalam Subyantoro & Sowarto (2020:233) yakni kesesuaian harapan akan pemberian kompensasi yang diterima, peran serta pimpinan dalam mengawasi pegawai, sikap keteladanan yang dimiliki seorang pimpinan, pemberlakuan regulasi standar pekerjaan yang diterapkan untuk dijadikan pegangan, sikap seorang pemimpin dalam mengambil tindakan kepada pegawai yang indiscipliner, hubungan emosional kepada pegawai yang tidak terjalin dalam suatu pekerjaan, membangun budaya kerja yang berlandaskan tegaknya kedisiplinan. lebih lanjut Mangkunegara dalam Supomo & Nurhayati (2018:138) menyatakan Indikator Kedisiplinan diantaranya Tanggung jawab, Prakarsa, Kerja sama, serta Ketaatan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan metode survei, dengan kata lain “mengeksplorasi dan mengklarifikasi fenomena sosial dengan jalan menggambarkan sejumlah variabel yang berhubungan dengan masalah dan variabel yang diamati, lalu menguji hipotesis, memprediksi, serta melihat implikasinya” Sinambela (2021:115).

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, dengan durasi penelitian lebih kurang selama 3 bulan.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sinambela (2021:158), Populasi adalah “objek atau subjek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasar observasi didapat data sumber daya manusia pada objek penelitian 34 Orang Anggota POLRI, 9 Orang Pegawai Negeri Sipil, 112 Orang Tenaga Kontrak. Maka jumlah populasi penelitian ini 155 Orang.

Menurut Malhotra dalam Sinambela (2021:160), sampel adalah "subkelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian". Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah sejumlah populasi yang dianggap dapat berkontribusi sesuai dengan ciri-ciri yang dibutuhkan variabel penelitian. penetapan sampel menggunakan teknik *Nonprobability* dengan *Metode Purposive*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Anggota POLRI 34 orang dan Pegawai Negeri Sipil 9 orang dengan jumlah sampel keseluruhan 43 responden.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh literatur berupa informasi yang digunakan dalam penelitian serta mengukur variabel penelitian. Untuk melengkapi proses kegiatan penelitian, diperlukanlah adanya data ataupun informasi akurat. Dalam proses pengumpulan data penulis melakukan observasi serta *survei intersep* yakni "survei dijalankan dengan meminta kesediaan responden meluangkan waktu berpartisipasi sejenak mengisi kuesioner untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam pengolahan data" Sinambela, L.P., & Sinambela S (2021:205).

5. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data penelitian suatu hipotesis amat bergantung dengan kualitas instrumen yang dipakai mengumpulkan data. Dalam penelitian ini untuk pengujian kualitas data digunakan dua langkah yakni pengujian validitas data instrumen dan pengujian reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (r_{hitung} dengan r_{tabel}). Untuk menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5% yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ butir pernyataan variabel dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir pernyataan variabel dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45), "Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika koefisien *Cronbach's Alfa* > 0,60 variabel dinyatakan reliabel

Jika koefisien *Cronbach's Alfa* > 0,60 variabel dinyatakan tidak reliabel

6. Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda, Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada regresi berganda variabel independent yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependent, jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan regresi berganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan : Y = Variabel Dependent

a = Constant

β = Coefficients Regresi

X = Variabel Independent

e = error

7. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018:179), "Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen". Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan Nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui nilai t_{hitung} dengan melihat hasil analisis regresi *coefficients^a*, sedangkan untuk mengetahui nilai t_{tabel} , langkah yang dilakukan adalah menentukan derajat kebebasan atau *degree of freedom*, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Setelah itu mencari pada tabel distribusi t.

Persamaan rumus $t_{tabel} = a/2 ; N - K - 1$

Keterangan: a = Tingkat Signifikansi

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan pengaruh uji parsial:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan berpengaruh parsial

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dinyatakan tidak berpengaruh parsial

Kriteria pengambilan keputusan signifikansi

Jika $sig > 0,05$ dinyatakan signifikan

Jika $sig < 0,05$ dinyatakan tidak signifikan

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179), "koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi, dengan kata lain pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Pengujian Koefisien Determinasi Parsial dilakukan dengan tujuan mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel

mana yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1, Nilai R^2 yang mendekati 0 mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati 1, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Persamaan rumus: $R^2 = \text{coefficients beta} \times \text{coefficients correlations zero-order} \times 100$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *bivariate* atau r_{hitung} , yang dibandingkan distribusi tabel *Product Moment* atau r_{tabel} . Probabilitas signifikansi yang digunakan pada penelitian ini 5% atau 0,05. Untuk mengetahui hasil analisis korelasi *Bivariate* dengan melihat *Output Pearson Correlation*. Sedangkan untuk mengetahui hasil tabel *Product Moment* terlebih dahulu yang harus diketahui adalah *Degree off Freedom*.

Persamaan rumus *degree of freedom*:

$$df = N - 2$$

$$df = 43 - 2$$

$$= 41 \text{ Product Moment } (r_{tabel}) \text{ dengan tingkat signifikansi 5\% sebesar } 0,301.$$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	0,734	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,423	0,301	Valid
	Pernyataan 3	0,583	0,301	Valid
	Pernyataan 4	0,509	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,765	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,667	0,301	Valid
	Pernyataan 7	0,803	0,301	Valid
	Pernyataan 8	0,689	0,301	Valid
	Pernyataan 9	0,570	0,301	Valid
	Pernyataan 10	0,799	0,301	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,669	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,628	0,301	Valid
	Pernyataan 3	0,574	0,301	Valid
	Pernyataan 4	0,490	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,588	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,693	0,301	Valid
	Pernyataan 7	0,560	0,301	Valid
	Pernyataan 8	0,629	0,301	Valid
	Pernyataan 9	0,604	0,301	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,750	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,750	0,301	Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
	Pernyataan 3	0,800	0,301	Valid
	Pernyataan 4	0,720	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,642	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,534	0,301	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan tiap butir pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya seluruh instrument yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi pernyataan dalam tiap butir indikator variabel yang diajukan dalam kuesioner. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel, konsisten atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	N of items	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	10 Item	0,852	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	9 Item	0,778	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6 Item	0,794	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Hasil pengujian reliabilitas tabel 2 menunjukkan seluruh item pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70 sehingga dinyatakan semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

2. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Regresi Linear Berganda dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji keeratan hubungan variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 24. Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Error Std.	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,058	2,159		1,417	0,164			
Kepemimpinan	0,333	0,065	0,608	5,154	0,000	0,843	0,632	0,404
Disiplin_Kerja	0,246	0,093	0,314	2,660	0,011	0,769	0,388	0,209

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Berdasarkan tabel 3, terkait koefisien regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 3,058 + 0,333X_1 + 0,246X_2 + e$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3, penulis menginterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 3,058 merupakan *constant* atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Jika variabel bebas atau independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.
- b. Nilai β_1 (*coefficients regresi*) Kepemimpinan sebesar 0,333. Menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,333 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
- c. Nilai β_2 (*coefficients regresi*) Disiplin Kerja sebesar 0,246. Menunjukkan bahwa Kedisiplinan mempunyai pengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{tabel} &= \begin{array}{l} a/2 \quad ; \quad N - K - 1 \\ 0,05/2 \quad ; \quad 100 - 2 - 1 \\ 0,025 \quad ; \quad 97 \end{array} \\ t_{tabel} &= 1,985 \end{aligned}$$

1) Hasil pengujian secara parsial hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 = Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Model	<i>Coefficients^a</i>			
	B	Nilai		
		t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}
Kepemimpinan (X1)	0,333	5,154	0,000	2,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Tabel 4, menunjukkan perolehan nilai *Coefficients Regresi* arah positif sebesar 0,333. Nilai $t_{hitung} 5,154 > t_{tabel} 2,021$ dengan makna berpengaruh, Sig 0,000 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan "Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat". Disimpulkan persepsi awal terbukti, dengan kata lain H0 ditolak dan H1 diterima.

2) Hasil pengujian secara parsial hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Model	<i>Coefficients^a</i>			
	B	Nilai		
		t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}
Disiplin Kerja (X2)	0,246	2,660	0,011	2,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Tabel 5, menunjukkan perolehan nilai *Coefficients Regresi* arah positif sebesar 0,246. Nilai $t_{hitung} 2,660 > t_{tabel} 2,021$ dengan makna berpengaruh, Sig 0,011 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan "Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat". Disimpulkan persepsi awal terbukti, dengan kata lain H0 ditolak dan H2 diterima.

b. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dengan kata lain menunjukkan besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) Secara Parsial

Model	Coefficients ^a		Determinasi (R^2)	Persentase%
	Standardized Coefficients	Correlations		
X1 Kepemimpinan	Beta 0,608	Zero-order 0,843	0,513	51,3%
X2 Disiplin Kerja	0,314	0,769	0,241	24,1%

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Dari hasil pengujian *coefficients determinasi (R^2)* secara parsial tabel 6, menunjukkan nilai *coefficients determinasi* variabel Kepemimpinan sebesar 51,3% dan variabel Disiplin Kerja sebesar 24,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa "Kepemimpinan memiliki kontribusi lebih dominan dari pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoengeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat". Disimpulkan persepsi awal terbukti, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) secara simultan

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868 ^a	0,754	0,742	1,853

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Dari hasil pengujian *coefficients determinasi (R^2)* secara simultan tabel 8, menunjukkan nilai *coefficients determinasi* variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent sebesar 0,754. Artinya kontribusi secara serempak antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoengeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat terbilang kuat yakni sebesar 75,4%. sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Dalam suatu organisasi ketika pengelolaan sumber dayanya terstruktur serta terkelola dengan baik, pastinya memiliki efek positif terhadap pencapaian hasil pekerjaan. Salah satu upaya suatu organisasi untuk mengukur kinerja organisasi adalah dengan melakukan penilaian kinerja, penilaian kinerja diimplementasikan untuk mengukur prestasi kerja pegawai secara mandiri maupun pencapaian kinerja suatu organisasi,. Menurut Yusuf & Maliki, (2020:172) Kinerja adalah "hasil seorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berupa prestasi kerja yang merupakan tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". pada penelitian ini faktor yang dianggap memiliki korelasi terhadap kinerja adalah peran seorang pimpinan dan peran seluruh elemen SDM didalam melaksanakan kedisiplinan.

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoengeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah pembawaan atau karakteristik seseorang yang digunakan dalam menjalankan amanah atau tugas sebagai pemimpin, untuk memengaruhi anggotanya sebagai upaya mencapai sasaran kerja yang telah direncanakan. Setelah menyelenggarakan penelitian pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, penulis berpendapat bahwa kepemimpinan yang dijalankan di tempat tersebut dijalankan dengan gaya yang berwibawa, memiliki daya pikat, serta kekuatan berupa energi yang kuat untuk memengaruhi bawahan, sehingga memiliki banyak pengikut yang loyal serta dapat dipercaya. Berlandaskan pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini terkait kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, diperoleh nilai t_{hitung} 5,154 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,021 artinya memiliki pengaruh, sedangkan nilai *constant* 3,058 artinya sumbangsinya positif, sementara itu nilai probabilitas signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 yang bermakna signifikan. Hasil pengujian tersebut menjawab asumsi awal yang diajukan peneliti dan terbukti benar bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Hal ini sejalan penelitian Sukmayanti (2018), yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. Hal ini berarti jika kepemimpinan dalam suatu organisasi dijalankan dan ditingkatkan implementasinya maka besar peluang untuk mencapai prestasi kerja atau performance yang berbentuk kinerja optimal.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Setiap organisasi baik itu pada lingkup swasta maupun instansi pemerintahan pastinya selalu dibebankan untuk mencapai sasaran kerja, sasaran kerja ini dapat dipenuhi ketika adanya dukungan organisasi dengan membuat regulasi standar yang telah ditetapkan yang dibarengi oleh kesadaran seluruh organ yang ada didalamnya untuk mematuhi regulasi tersebut dengan bentuk disiplin dalam bekerja. Bintoro & Daryanto (2017:95), Kedisiplinan itu “proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena Kedisiplinan ditujukan pada tindakan bukan orangnya”, dari pendapat tersebut penulis menginterpretasikan bahwa Kedisiplinan adalah sikap serta perilaku yang ditunjukkan seseorang saat bekerja yang terkandung didalamnya berupa kesadaran, kepatuhan, ketaatan, kerelaan, serta kesediaan menjalankan pekerjaan yang dibebankan berlandaskan asas peraturan, norma sosial, serta dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab di lingkungan tempat mereka bekerja. Merujuk pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} Kedisiplinan 2,660 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,021 artinya memiliki pengaruh, dan nilai *constant* 3,058 yang berarti sumbangsinya positif, sedangkan nilai

probabilitas signifikansi yang diperoleh 0,011 lebih kecil dari 0,050 yang memiliki makna signifikan. Hasil pengujian hipotesis tersebut menjawab asumsi awal yang diajukan peneliti dan terbukti benar bahwa, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan Syafrina, (2017) yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru" dengan hasil penelitian menemukan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dari pembuktian hipotesis dan rujukan peneliti terdahulu diinterpretasikan bahwa ketika kedisiplinan tertanam dan di jalankan oleh semua pihak dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut akan lebih mudah untuk menggapai tujuan yang telah di rencanakan serta ditetapkan bersama.

PENUTUP

Hasil analisis pengolaan data menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Serta Kepemimpinan memberi kontribusi dominan dari pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat".

Sebagai output penelitian ini, peneliti memberi saran untuk pihak Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, dalam menjalankan kepemimpinan sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan administratif yang dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan demokratis, menghargai setiap potensi yang dimiliki bawahannya, senantiasa menerima kritik dan saran dari bawahan, memberi peluang dalam hal pengembangan karier pegawai sesuai kompetensinya, memberikan perhatian khusus kepada para pegawai, serta yang terpenting pemimpin harus menjadi contoh untuk bawahannya serta mempertahankan penerapan Kedisiplinan dengan cara mensosialisasikan regulasi atau aturan kedisiplinan yang diberlakukan setiap saat dalam rangka menunjang pencapaian kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian yang diselenggarakan ini masih bersifat umum, karena masih terdapat beberapa faktor atau variabel lain yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, maka peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada instansi ini diharapkan meneliti variabel lain yang tidak tertuang dalam penelitian ini. serta untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda disarankan menjadikan penelitian ini sebagai rujukan penelitian yang bisa dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Ideas Publishing.
- Bintoro., & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Gary Dessler. (2013). *Human Resource Management - Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Kepala Rumah Sakit Bhayangkara TK.IV Polda Sulbar Nomor 01 Tahun 2018 Tentang Peraturan Internal (Hospital Bylaws) Rumah Sakit Bhayangkara Mamuju.
- Moekijat. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Muizu, W O Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 61-78.
- Mulyani, S., & Noor, M. (2019). Kinerja Pegawai Bagian Lapangan Uptd Terminal Km 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan. *DINAMIKA EKONOMI : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 152-161.
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Rumah Sakit Bhayangkara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Raymond A Noe., John R Hollenbecck., Barry Gerhart., P. M. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Setiawan, B, A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Raja Grafindo

- Persada.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. CV. Andi Offset.
- Sukmayanti, E. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2), 99-115.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Cetakan Ke). CV. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1-12.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.