

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPT PUSKESMAS BANJARANGKAN I KABUPATEN KLUNGKUNG

Kadek Ary Dwipayana¹, I Nengah Sudja², Yenny Verawati³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: arydwipayana900@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.. Penelitian ini dilakukan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I yang terletak di Jalan Tusan, Kec Banjarangkan Kabupaten Klungkung, Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung yang berjumlah 31 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode penelitian sensus. Teknik alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. Serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

Kata kunci: kepemimpinan tranformasional, disiplin kerja dan kepuasan, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work discipline, and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at UPT Puskesmas Banjarangkan I which is located on Jalan Tusan, Banjarangkan District, Klungkung Regency, Bali. The sample in this study were all employees at the UPT Puskesmas Banjarangkan I, Klungkung Regency, amounting to 31 people. The sampling method used was the census research method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, this means that the better the transformational leadership, the performance of the employees of UPT Puskesmas Banjarangkan I Klungkung Regency will also increase. work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this means that the better work discipline, the performance of the employees of UPT Puskesmas Banjarangkan I Klungkung Regency will also increase. And work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this means that the better work discipline, the performance of the employees of UPT Puskesmas Banjarangkan I Klungkung Regency will also increase.

Keywords: *transformational leadership, work discipline, job satisfaction, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi peranan manusia sangatlah penting karena melalui peranan tersebut manusia dapat bekerjasama dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2006). Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu

memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau criteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan.

Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Ostroff, 1992). Rivai (2003) mengemukakan "kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya". Lalu Seymour (Cahyono & Suharto, 2005) menjelaskan bahwa "kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai". Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi. Ukuran kinerja mencakup beberapa tipe kriteria performansi kinerja yang didasarkan atas

deskripsi perilaku yang spesifik, (Gomez, 2000) pertama *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, kedua *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, ketiga *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya, keempat *Creativeness*, Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 (Locander 2002). Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin (Locander 2002). Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir, 2002). Burns (dalam Pawar & Eastman, 1997) mengemukakan “bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling

bertentangan”. Selain kepemimpinan transformasional, variabel yang memiliki kaitan erat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, dkk 2012 :134). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013:825). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2012:87). Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung merupakan suatu tempat pelayanan kesehatan masyarakat dimana pekerjaan serta lingkungan kerjanya sangat menuntut motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan untuk memberi pelayanan terbaik bagi semua masyarakat. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Terdapat faktor negatif yang dapat

menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam melakukan tugasnya sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja Noegroho (2002).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana, 2015).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Rivai, 2005:14), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

2.3 Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison dkk (2016, p.98).

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Rivai, (2011:825).

2.5 Kepuasan Kerja

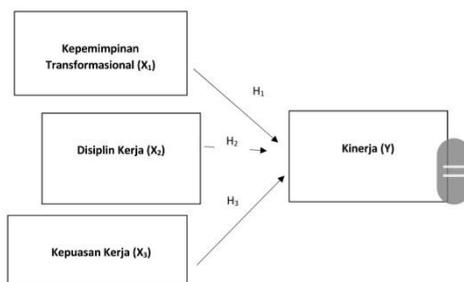
Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:169), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan efektif atau

emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut Handoko (Mahlia,2013:76) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaan dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

III. KERANGKA BERFIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berfikir

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti

Keterangan : —————> = Parsial

Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.2 Hipotesis

H1:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2:Disiplin Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Banjarangkan I yang terletak di Jalan Tusan, Kec Banjarangkan Kabupaten Klungkung, Bali. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena

ditemukan masalah absensi karyawan yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung.

4.2 Objek Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja ,dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung yang berjumlah 31 orang.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1) Pengembangan Karir

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Adapun indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional antara lain:

- 1) Kharisma (*Idealized Influence* (II))
- 2) Motivasi Inspirasional
- 3) Stimulasi Intelektual
- 4) Pertimbangan Individu

2) Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh setiap karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Adapun

indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja antara lain:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan
- 3) Ketaatan pada standar
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki para karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung tentang pekerjaan mereka. Hal ini merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Gajaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung

3) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama

5) Inisiatis

4.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi. Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung yang berjumlah 31 orang.

4.5 Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan, maka dilakukan analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji f dan uji t.

V. PENUTUP

5.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan

bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai ViF
Kepemimpinan transformasional	0,287	3,487
Disiplin kerja	0,285	3,514
Kepuasan Kerja	0,263	3,797

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kepemimpinan transformasional	0,673
Disiplin kerja	0,795
Kepuasan Kerja	0,625

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	2,739		2,483	0,020
Kepemimpinan transformasional	0,367	0,312	2,463	0,020
Disiplin kerja	0,231	0,297	2,332	0,027
Kepuasan kerja	0,406	0,137	2,974	0,006
R	0,936			
Adjusted R Square	0,862			
F	63,451			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.10, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,739 + 0,367 X_1 + 0,231 X_2 + 0,406 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 2,739$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

- b1 = 0,367, artinya apabila kepemimpinan transformasional dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pengembangan karir akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b2 = 0,231, artinya apabila disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komitmen kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b3 = 0,406, artinya apabila kepuasan kerja dianggap konstan atau nilai tetap, maka meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, begitu sebaliknya.

5.3 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara Pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil

analisis pada Tabel 5.10 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,862. Ini berarti besarnya kontribusi antara Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.4 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.10, diperoleh nilai F hitung 63,451 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

5.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 5.10 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk

kepemimpinan transformasional adalah 2,463, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,312, dan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 2,332, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,297, dan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepuasan kerja adalah 2,974, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,393, dan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

5.6 Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. Seorang pemimpin jika menginginkan kinerja yang optimal maka dalam mengelola suatu organisasi haruslah mempunyai nilai-nilai transformasional. Nilai-nilai inilah yang akan memotivasi dan menimbulkan kesadaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan. atau kebencian. Hal ini didukung oleh penelitian Anikmah (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Tri Hardjono (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja, adanya kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya menjadi rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Widjojo (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 86,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepemimpinan transformasional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pemimpin

nenberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan lebih baik”. Maka kepada atasan Pukesmas Banjarnagkan I diharapkan dapat lebih mendengarkan pendapat para karyawan dan tidak terlalu menuntut karyawan secara berlebihan. Selain itu pemimpin juga harus memberikan dorongan semangat atau motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya selalu rajin dan tidak pernah absen untuk masuk kerja”. Maka kedepannya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan atasan dapat memperlakukan sistem pemberian *punishment* terhadap karyawan yang suka datang terlambat atau sering absen. pemberian *punishment* dapat berupa denda atau pemotongan isentif.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Sistem gaji dan kebijakan promosi di pukesmas saya sudah dipersepsikan dengan adil”. Maka kepada atasan

diharapkan juga dapat memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Terutama bagi karyawan dengan masa kerja lebih lama dapat diberikan peningkatan isentif dan juga promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anikmah (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jati Agung Aristama Grogol Sukoharjo. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Aryo Tejo dan Machasin (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Univeresitas Bung Hatta*
- Ayu Desi Indrawati (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Swasta Denpasar. *Skripsi, E-Jurnal Manajemen Unud 5 (10), 6517-6547, 2016*
- Burns dalam Yukl (2010) Kepemimpinan

- transformatif
menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 3 (1), 1-28, 2012
- Bagus Ikhsan Bagaskara dan Edy Rahadja (2018), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2010). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cahyono & Suharto, (2005) Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. *Jurnal Ekonomi* 8 (2), 1-12, 2018
- Cemal Zehir, Busra Muceldili, dan Songul Sehir. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Jurnal Social and Behavioral Sciences*. 5 (8): pp. 734-743.
- Dharma (2001) Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan.
- Dipta Adi Prawatya (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih Di Krai Purwodadi.
- Florida Dessy Putri Sanuddin,A.M Rosa Widjojo (2019) dengan judul ; Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.
- Greenberg dan Baron (Wibowo,2013:501) Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai sikap positif dan juga bisa negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.
- Gomes, Faustino Cardoso.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartanto, F. M. (2009). *Pradigma baru manajemen Indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebijakan dan potensi insani*. Bandung: Mizan Publika.

- Handoko. (2013). *Manajemen*. BPFE Yogyakarta
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Managemen,Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7 (2): pp. 135-142.
- I Putu Yudha Perdana Putra dan I Gusti Ayu Dewi (2019;489) Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karoseri dan Body Repair PT Merpati Bali.
- Khan, et al., (2011), yang juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koesmono, (2006) Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan.
- Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas yang berdampak pada Kinerja Karyawan di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis STRATEGI*. 25 (1): pp. 36-48.
- Kreitner, Robert. dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono, H. (2013). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Guru SMA Swasta Kristen Petra (Studi pada Workshop Fakultas Bisnis Unika Widya Mandala Surabaya). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4 (1): pp. 56-68.