

**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Bagian Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah
Karawang**

Skolastika Amanda Cinta Silence Hilgers¹, H. Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

mn20.skolastikaamandacintasilencehilgres@mhs.ubpkarawang.ac.id ¹,

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id ², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id ³

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and examine how work discipline and leadership affect employee performance in the management department of Karawang Regional General Hospital. In this study, path analysis methods were used along with quantitative methodology to determine correlation, determination, and path coefficients. Researchers use f-test and t-test analysis to assess hypotheses. There are 45 samples in total, all of whom work in the management division. The following conclusions are drawn from the findings of the analysis: (1) Leadership (X1) and Work Discipline (X2) have a positive, moderate, and significant relationship, with a correlation value of 0.549. (2) With a path coefficient value of 0.854, there is no partial and significant influence of Leadership (X1) on Employee Performance (Y). (3) With a path coefficient value of 0.001, employee discipline (X2) has a partial and significant effect on employee performance (Y). (4) Results showed that work discipline (X2) and leadership (X1) had a significant and simultaneous influence on employee performance (Y), with the influence of 50.3% of both factors and the influence of 49.7% of other variables not included in this study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance, HR

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji bagaimana disiplin kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. Dalam penelitian ini, metode analisis jalur digunakan bersama dengan metodologi kuantitatif untuk menentukan korelasi, determinasi, dan koefisien jalur. Peneliti menggunakan analisis uji-f dan uji-t untuk menilai hipotesis. Total ada 45 sampel, semuanya bekerja di divisi manajemen. Kesimpulan berikut diambil dari temuan analisis: (1) Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan positif, sedang, dan signifikan, dengan nilai korelasi 0,549. (2) Dengan nilai koefisien jalur 0,854, tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,001, disiplin karyawan (X2) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (4) Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikansi dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh 50,3% dari kedua faktor tersebut dan pengaruh 49,7% dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, SDM

PENDAHULUAN

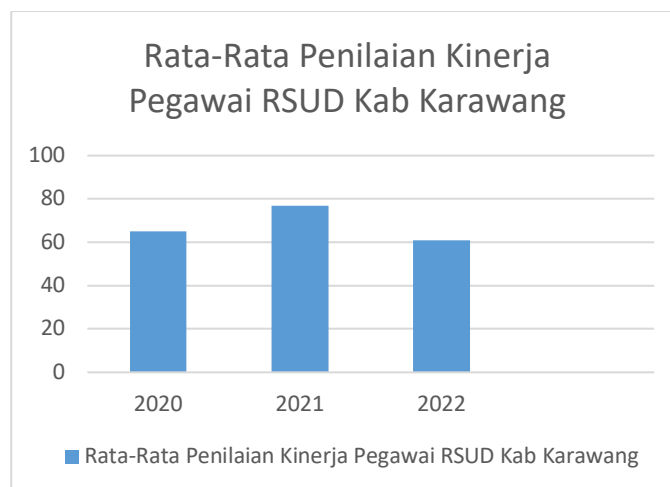
Instansi kini semakin mendapat perhatian dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berbagai tujuan, terlebih pada tujuan untuk menggapai tujuan instansi. Sumber daya manusia meringkus seluruh orang dalam organisasi dari tingkat terendah (manajemen bawah) hingga tingkat tertinggi (manajemen puncak) yang berperan dalam kegiatan operasional organisasi. Walaupun dalam hierarki yang berbeda, semua elemen SDM memiliki tanggung jawab yang serupa dalam mencapai tujuan organisasi. (Amalia & Rudiansyah, 2019)

Rumah sakit tentu memerlukan kualitas SDM dengan mutu terbaik. Karena salah satu layanan masyarakat yang paling penting adalah rumah sakit. Untuk keberhasilan tujuan rumah sakit ini, perlu pula memiliki pengelolaan manajemen yang baik. Seperti halnya di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang, yang kini memiliki banyak layanan dengan menggunakan teknologi modern. Hal ini tidak luput dari kinerja pegawai pada bagian manajemenlah yang membuat hal tersebut berhasil. Dengan hal tersebut berarti pegawai dapat diberikan tanggung jawab.

Karyawan adalah salah satu faktor kunci yang dapat memfasilitasi tugas organisasi formal dan informal karena mereka adalah aset yang harus dibudidayakan, terutama bagi organisasi untuk berhasil. Tentu saja, untuk melakukan pekerjaan Anda dengan baik, harus bertanggung jawab dan terorganisir. (Gum Permana, 2021)

Kinerja secara umum, adalah ringkasan dari pencapaian yang dilakukan oleh bisnis atau organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber utama dukungan organisasi untuk menggapai tujuan yang ditentukan. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkualitas tinggi dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih efisien. (Amalia & Rudiansyah, 2019).

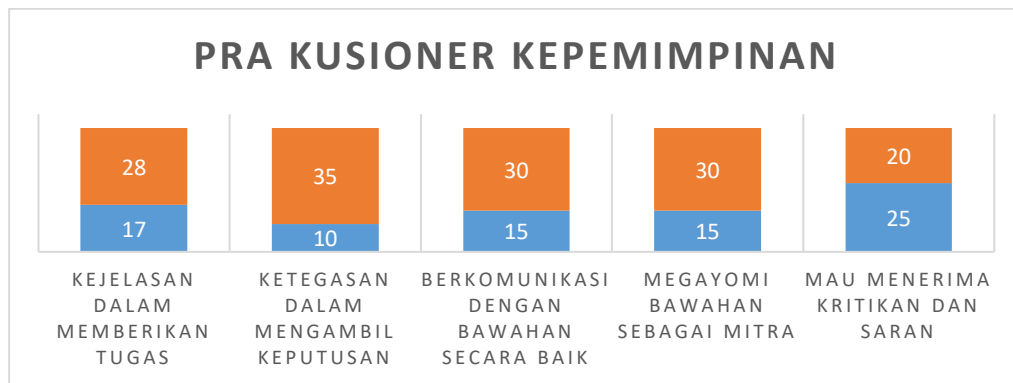
Grafik 1. Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bagian Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang



Sumber: Kantor Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang

Dilihat dari hasil pengamatan yang dilaksanakan diperoleh permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu pertama, kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari capaian penilaian kinerja. Hal ini dibuktikan pada grafik di atas, dimana penilaian kinerja pegawai targetnya tidak tercapai karena perolehan rata-rata yang didapat pada tahun 2020 rata-ratanya 60, lalu pada tahun 2021 rata-rata 70, dan setelah itu pada tahun 2022 rata-rata 61. Sedangkan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Karawang Sendiri menetapkan nilai 90 sebagai nilai paling tinggi untuk penilaian kinerja karyawan.

Grafik 2. Pra Kuesioner Kepemimpinan

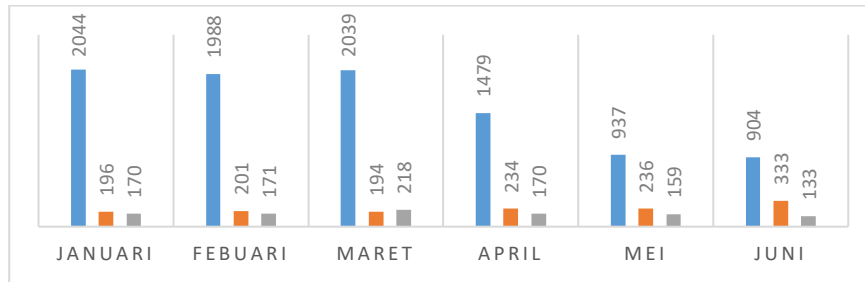


Sumber: Hasil Analisis Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi di lapangan yaitu dari hasil pra kuesioner seperti yang tertera pada tabel di atas adalah kurangnya ketegasan saat mengambil keputusan, yang disebabkan karena kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai. Menurut Pertiwi (2021), adalah tanggung jawab para pemimpin untuk menciptakan suasana saling percaya, inspirasi, dan dukungan sehingga anggota tim mereka dapat secara efektif berkontribusi pada sumber daya penting.

Selain itu juga ditemukan bahwa disiplin kerja pegawai bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang masih belum optimal, sehingga kinerja pegawai terganggu. Absensi menjadi aspek penentu bagaimana kinerja pegawai optimal atau tidak. Berikut adalah tabel penelitian mengenai absensi pegawai pada bagian Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang periode Januari – Juni 2023:

Tabel 2. Absensi Pada Bagian Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang



Sumber: Kantor Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang

Ket:

NL (Biru) : Normal
TL (Kuning) : Terlambat
PC (Abu-abu) : Pulang Cepat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai dapat dikatakan rendah. Dilihat dari meningkatnya jumlah total pegawai yang terlambat dilihat dari bulai Januari sampai Juni 2023 mengalami kenaikan, hal ini membuktikan kalau kurangnya ketepatan waktu datang pada pegawai.

Penelitian Lesi Agusria (2020), berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat", mengatakan bahwa ketika disiplin kerja serta kepemimpinan digabungkan keduanya secara berbarengan memberikan dampak yang nyata serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, studi terbatas yang dilaksanakan Farisi (2020) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" menghasilkan, motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai. Sebaliknya, studi Indra pada tahun 2019, yaitu "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang", menunjukkan kepemimpinan mendapat efek negatif yang tidak signifikan kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan justifikasi tersebut, tujuan riset ini ialah guna memverifikasi, menyelidiki, mengevaluasi, dan memperjelas pengaruh parsial maupun simultan kepada performa karyawan, khususnya dalam konteks disiplin kerja dan kepemimpinan. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dalam riset ini menggunakan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Karawang".

TINJAUAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Menurut Busro (2018) dikutip dari (Delima et al., 2022), Manajemen SDM mencakup pengaturan, pengelolaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pelayanan, integrasi, retensi, dan penugasan individu untuk menggapai misi organisasi.

Selain itu, pendapat Maulyan (2019), SDM adalah orang yang bertanggung jawab atas komponen lain, termasuk modal, teknologi, uang, dan sebagainya, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis.

Menurut Ardan (2021), Sumber Daya Manusia memainkan peran kemampuan organisasi untuk berhasil menggapai tujuannya. Hal yang wajib untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memenuhi syarat dengan baik, karena ketidakmampuan mereka tidak dapat dihindari akan mempengaruhi standar layanan rumah sakit yang diberikan.

Menurut penjelasan ini, prosedur strategis perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, penerapan, dan pemantauan berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, pemberian layanan, integrasi, retensi, dan misi karyawan ialah elemen dari manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, dan kepemimpinan semuanya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang rumit. Perilaku perusahaan, terdapat kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya perusahaan, mempengaruhi kinerja karyawan. Wajib untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, mempromosikan disiplin kerja, dan menanamkan perilaku organisasi yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan (Suprihat & Djamil, 2019).

Menurut para ahli, studi tentang perilaku organisasi melihat bagaimana perilaku dalam kelompok, serta perilaku individu dan struktural, mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Area ini mencakup dampak orang pada organisasi dan dampak organisasi pada individu, kelompok, dan struktur organisasi (Rajaguk, 2019).

Studi tentang bagaimana orang berperilaku di dalam kelompok atau organisasi tertentu dalam perilaku organisasi dalam kelompok atau sebuah instansi (Purwanti, 2021).

Dari kutipan di atas, maka perilaku organisasi meringkus analisis cara-cara di mana perilaku individu, kelompok, dan struktural mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Studi tentang bagaimana orang berperilaku dalam pengaturan yang berbeda dalam kelompok atau organisasi tertentu.

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. Kepemimpinan

Menurut DuBrin (2005:3), dikutip dari (Rismayadi, 2022) kepemimpinan yang efektif memerlukan penggunaan komunikasi untuk membujuk sekelompok besar orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Ini adalah cara untuk memimpin individu melalui arahan dan instruksi, memunculkan tanggapan dan kegiatan yang menghasilkan perubahan perilaku positif. Kepemimpinan juga memerlukan inspirasi kelompok dan mengarahkan kegiatannya untuk mencapai tujuan.

Menurut Dasmaria Dmk (2022), kemampuan seorang pemimpin untuk berhasil mengelola dan mengarahkan organisasi sambil menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang sangat baik menentukan keberhasilan pemimpin itu.

Dimensi Kepemimpinan menurut Afandi (2018: 116), dikutip dari (Delimawar et al., 2022):

- a) Sifat-sifat kepemimpinan, yang mencakup:
 - 1) Kematangan psikis, sosial, dan fisik
 - 2) Panutan
 - 3) Kemampuan dalam menyelesaikan masalah dengan kreatif
 - 4) Integritas
 - 5) Kemampuan berinteraksi
- b) Kepemimpinan yang berpengaruh, meliputi memiliki indikator:
 - 1) Inspirasi dan semangat yang kuat dalam memimpin
 - 2) Responsibilitas
 - 3) Ketaatan
 - 4) Kemampuan dalam membangun hubungan
 - 5) Kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat.

2. Disiplin Kerja

Menurut Budi Rismayadi (2022), disiplin karyawan yang efektif sangat penting untuk kemajuan tujuan perusahaan. Kurangnya disiplin dapat menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

Lalu menurut Amalia & Rudiansyah, (2019), penghargaan berdampak pada disiplin karyawan karena membuat pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya dan lebih puas, tetapi keadilan juga berdampak besar pada disiplin.

Menurut Afandi (2018), dikutip dari (Ade et al., 2022) memaparkan bahwa dimensi disiplin pegawai adalah:

- a) Kedisiplinan kerja, dengan indikator:
 - 1) Tepat waktu dalam masuk kerja
 - 2) Penggunaan waktu secara efisien
 - 3) Kehadiran yang konsisten di tempat kerja
- b) Tanggung Jawab, yang mencakup:

- 1) Kepatuhan terhadap peraturan organisasi
- 2) Pencapaian target kerja
- 3) Penyusunan laporan kerja harian

3. Kinerja Pegawai

Menurut Pertiwi & Savitri (2021), keberhasilan dan kemajuan organisasi ini sebagian besar tergantung pada kinerja unik masing-masing karyawan. Hasil yang optimal dicapai dengan komitmen, inisiatif, loyalitas, disiplin, dan rasa kewajiban terhadap tanggung jawab mereka. Faktor-faktor ini pada akhirnya meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

Menurut Kristiana (2021), dikutip dari (Dewi & Pertiwi, 2022) pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang sebenarnya menentukan kinerja mereka. Ini berarti menilai *output* dan pencapaian kegiatan, pekerjaan, dan upaya mereka selama jumlah waktu yang telah ditentukan.

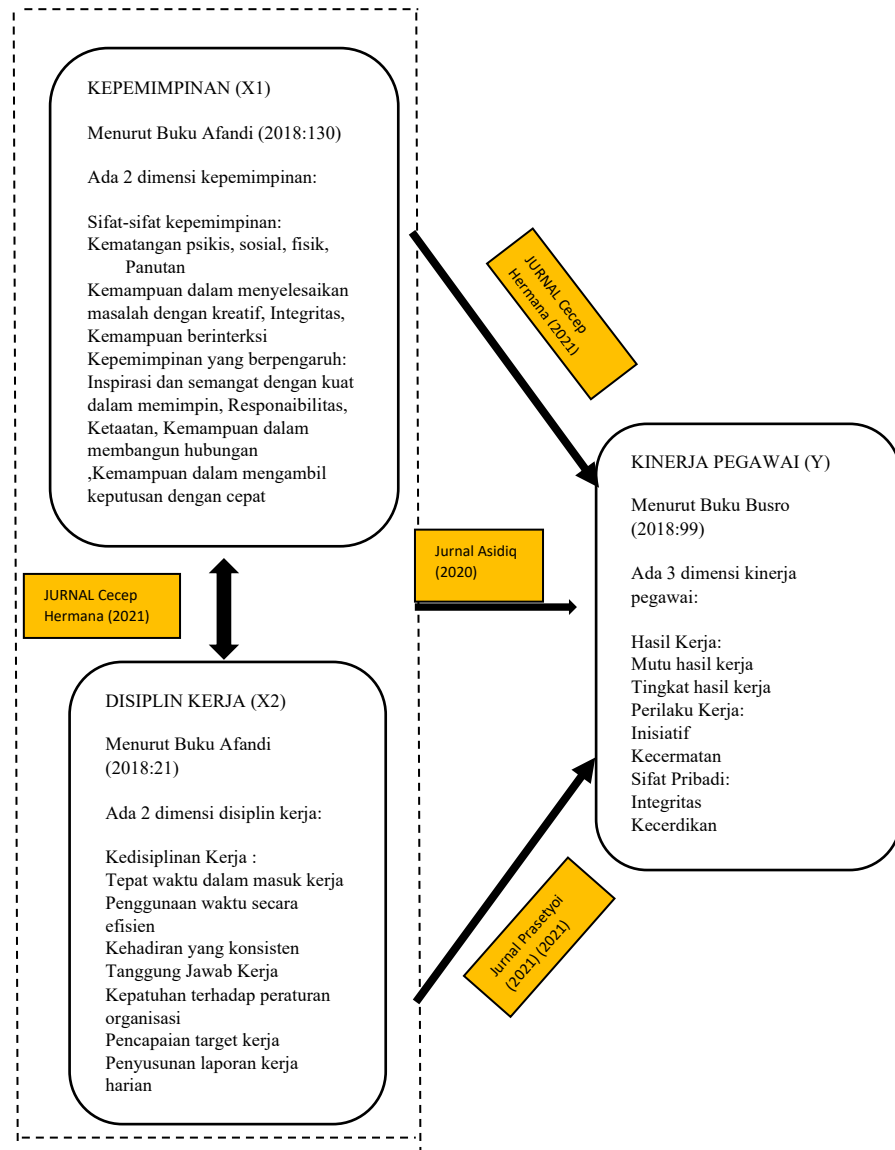
Menurut Muhammad Busro (2018), dikutip dari (Sumarni et al., 2022) dimensi kinerja pegawai adalah:

- a) Hasil Kerja, yang memiliki ukuran:
 - 1) Mutu Hasil Kerja
 - 2) Tingkat hasil kerja
- b) Perilaku Kerja, yang memiliki ukuran:
 - 1) Inisiatif
 - 2) Kecermatan
- c) Karakter Pribadi, yang memiliki ukuran:
 - 1) Kejujuran
 - 2) Kreativitas (Dasmaria Dk, 2022)(Pertiwi & Savitri, 2021)

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang telah diteliti, maka dibuatkan kerangka pemikiran hubungan dan pengaruh antara variabelnya, yaitu:



Keterangan:

- = Hubungan Secara PARSIAL
- = Hubungan Secara SIMULTAN
- ↔ = Hubungan KORELASI

Peneliti menemukan sumber literatur terkait yang mendukung topik penelitian dan memahami interaksi antar variabel untuk membangun kerangka kerja. Selain itu, wajib bagi peneliti untuk mengekspresikan dan mengklarifikasi kerangka konsep yang mengarahkan penelitian mereka. (Lilis Suryani & Kosasih, 2019)

a. Hubungan Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Mempertimbangkan pengaruh luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin terhadap disiplin kerja. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi terdapat korelasi langsung antara disiplin kerja dan kepemimpinan (Purwanti, 2021).

Berdasarkan penelitian Cecep Hermana & Uswatun Nurhasanah (2021) yang mengamati bagaimana disiplin kerja dan kepemimpinan mempengaruhi performa karyawan di perusahaan air konsumsi lokal, terdapat korelasi yang signifikan antara keduanya.

b. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Karena kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keandalan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, hal ini mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja staf. Selain itu, hal ini memberikan dukungan yang cukup dan panduan yang tepat untuk memastikan bahwa tujuan bisnis tercapai. (Mutmainnah et al., 2022).

Menurut Agusria (2020) melakukan penelitian yang melihat hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dan menemukan bahwa keduanya mempunyai pengaruh baik parsial dan simultan kepada performa karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dampak antara kinerja karyawan dan disiplin kerja telah menjadi fokus berbagai penelitian. Selain itu, secara umum diterima bahwa disiplin kerja yang ketat meningkatkan produktivitas dan kesuksesan karyawan (Wulan, 2019).

Dalam penelitian Prasetyo (2021) dari perolehan penelitian tersebut, disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai efek positif secara sebagian kepada performa pegawai.

d. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Karena disiplin kerja dan kepemimpinan saling berkaitan dan berdampak pada dedikasi dan produktivitas, maka berdampak pada kinerja karyawan (Al Bagdadi & Suryani, 2021)

Menurut Asisdiq et al, (2019) studi tentang hubungan disiplin kerja dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan menemukan bahwa kedua praktik tersebut secara bersamaan meningkatkan kinerja.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2018:63), dikutip dari (Mayasari & Safina, 2021) adalah tanggapan sementara terhadap suatu topik kajian, penelitian ini dikembangkan berdasarkan referensi penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

- a. Hipotesis yang menyampaikan adanya hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan performa kerja (X2) pada bagian manajerial RSUD Karawang.

- b. Kepemimpinan (X1) memegang dampak parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dalam manajemen RSUD Karawang.
- c. Disiplin kerja (X2) memegang dampak parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada bagian manajemen RSUD Karawang.
- d. Pada bagian manajemen RSUD Karawang, disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X1) memegang dampak simultan pada kinerja pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Metode atau teknik untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data dalam bentuk variabel atau angka yang dapat diukur dikenal sebagai desain penelitian kuantitatif (Al Bagdadi & Suryani, 2021). Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, yang diperoleh dengan data statistika.

b. Populasi/Partisipan

Dalam konteks penelitian, populasi menunjuk pada keseluruhan objek, subjek, atau komponen yang menjadi fokus utama penelitian. (Amin et al., 2023). Di penelitian ini populasi/partisipan yang digunakan adalah para pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang yang terdiri mulai dari direktur, direksi, dokter, perawat, PNS, dan TTK yang total keseluruhannya adalah 1000 pegawai .

c. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang telah dipilih yang nantinya akan ada pengumpulan data dalam suatu penelitian. Sampel dapat diambil secara acak atau tidak secara acak. Besar kecilnya dan keragaman sampel menentukan baik tidaknya sampel yang diambil (Amin et al., 2023). Penelitian ini sampel yang akan digunakan hanya para pegawai yang berada pada bagian manajemen. Dimana total keseluruhan sampel pada pegawai bagian manajemen ini adalah berjumlah 45 sampel.

d. Teknik Sampling

Berbagai macam prosedur pengambilan sampel akan diterapkan untuk memilih sampel penelitian (Fadillah et al., 2023). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*, dimana jenis yang digunakan adalah *purposive sampling* (pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu). Dimana pertimbangan yang diambil yaitu para pegawai yang bekerja pada bagian manajemen.

e. Teknik Pengumpulan Data

- Observasi, melihat skenario atau kejadian secara pribadi dalam pengaturan dunia nyata adalah bagaimana informasi dikumpulkan selama pengamatan. Observasi berguna untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif adalah observasi (Hasanah, 2019).

- Wawancara, mewawancarai orang untuk tujuan mengumpulkan data memerlukan diskusi yang disengaja yang didahului oleh serangkaian pertanyaan informal (Rachmawati, 2020).
 - Angket atau Kuesioner, Kuesioner adalah alat yang berguna di sektor penelitian karena mereka mengajukan serangkaian pertanyaan terkait yang secara langsung relevan dengan subjek penelitian yang ada (Prawiyogi et al., 2021).
- f. Sumber Data
- Data primer, didapatkan secara langsung dari objek. Data primer dapat dikumpulkan dalam beberapa cara, seperti melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. (Nurjanah, 2021).
 - Data Sekunder, dalam penelitian mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian. (Nurjanah, 2021)
- g. Teknik Analisis
- Menurut Sugiono (2017:46), seperti yang disitir oleh (Sumarni et al. 2022)), mengemukakan bahwa analisis jalur merupakan suatu metode yang bermanfaat dalam kerangka model regresi untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel. Metode analisis ini mencakup serangkaian uji, termasuk evaluasi validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi, dan koefisien, pembatasan, analisis jalur, pengujian dugaan menggunakan uji t dan f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), dikutip dari (Ade et al., 2022) berpendapat bahwa tujuan uji validitas ialah memperhitungkan tingkat kebenaran melalui data yang diperoleh peneliti dengan data yang diamati tentang objek. Diketahui dalam distribusi tabel r jika $N = 45$, maka $df = N - 1 = 44$. Dilihat dengan distribusi frekuensi 2 arah $\alpha = 0,05$ maka, $df = 44$ dalam distribusi tabel r adalah 0,294. Berikut adalah dasar keputusan yang harus diambil:

- Item kuesioner dapat dikatakan sah apabila nilai r hitung > dari nilai r tabel.
- Item kuesioner dapat dikatakan tidak sah apabila nilai r hitung < dari nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,544	0,294	Valid
	2	0,487	0,294	Valid
	3	0,533	0,294	Valid
	4	0,027	0,294	Tidak Valid

	5	0,580	0,294	Valid
	6	0,370	0,294	Valid
	7	0,360	0,294	Valid
	8	0,166	0,294	Tidak Valid
	9	0,511	0,294	Valid
	10	0,184	0,294	Tidak Valid
	11	0,81	0,294	Valid
	12	0,610	0,294	Valid
	13	0,592	0,294	Valid
	14	0,483	0,294	Valid
	15	0,599	0,294	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,509	0,294	Valid
	2	0,512	0,294	Valid
	3	0,376	0,294	Valid
	4	0,302	0,294	Valid
	5	0,545	0,294	Valid
	6	0,553	0,294	Valid
	7	0,409	0,294	Valid
	8	0,390	0,294	Valid
	9	0,367	0,294	Valid
	10	0,498	0,294	Valid
	11	0,361	0,294	Valid
	12	0,535	0,294	Valid
	13	0,383	0,294	Valid
	14	0,702	0,294	Valid
	15	0,644	0,294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,570	0,294	Valid
	2	0,372	0,294	Valid
	3	0,275	0,294	Tidak Valid
	4	0,275	0,294	Tidak Valid
	5	0,599	0,294	Valid
	6	0,511	0,294	Valid
	7	0,277	0,294	Tidak Valid
	8	0,727	0,294	Valid
	9	0,506	0,294	Valid
	10	0,305	0,294	Valid
	11	0,394	0,294	Valid
	12	0,480	0,294	Valid
	13	0,694	0,294	Valid
	14	0,521	0,294	Valid
	15	0,512	0,294	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Diolah oleh Peneliti, 2024.

Jelas dari tabel di atas setiap item dalam variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan kepemimpinan untuk penilaian tes validitas data dianggap sah atau valid.

Dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

b) Uji Reabilitas

Menurut Rismayadi dan Pertiwi (2023), berdasarkan hasil uji reliabilitas, peneliti dapat menggunakan SPSS dan Microsoft Excel untuk menghitung alpha Cronbach untuk mengevaluasi ketergantungan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017:125), dikutip dari (Dalmari et al., 2022) ketika pernyataan atau nilai Cronbach item lebih dari 0,60, itu dianggap dapat reliabel. Di sisi lain, deskripsi item kuesioner dianggap tidak reliabel jika nilainya kurang dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Hasil
KEPEMIMPINAN (X1)	0,638	0,60	Reliabel
DIDIPLIN KERJA (X2)	0,760	0,60	Reliabel
KINERJA PEGAWAI	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Diolah oleh Peneliti, 2024.

Terbukti dari tabel bahwa setiap item dari setiap variabel yang dipakai untuk menilai uji reliabilitas mampu dianggap dapat diandalkan. Dengan nilai cronbach alpha $>$ 0,60 maka reliabel

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Nilai Sig.	α	Keterangan
0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Diolah oleh Peneliti, 2024.

Menurut Duli (2019:114-115), dikutip dari (Nafiudin et al., 2021) Menentukan apakah nilai residu mematuhi distribusi normal adalah tujuan dari uji normalitas. Jika residu mengikuti distribusi normal, model regresi berkinerja baik. Akibatnya, nilai residu daripada variabel individu digunakan untuk uji normalitas. Berikut adalah data keputusan untuk uji normalitas:

- Data dalam penelitian berdistribusi normal jika **nilai signifikansi $>$ 0,05**
- Data dalam penelitian tidak berdistribusi normal jika **nilai signifikansi $<$ 0,05**

Terbukti dari tabel 5 disimpulkan nilai residual berdistribusi normal hal ini karena nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,05.

Hasil Analisis Jalur

a) Koefisien Korelasi

Menurut Sugiono (2017:224), dikutip dari (Indrawan & Kaniawati Dewi, 2020) koefisien korelasi berfungsi sebagai metrik untuk mengukur sejauh mana hubungan antara beberapa variabel, yang menunjukkan kekuatan hubungan mereka.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Level Hubungan	Hubungan
0.549	Sedang	+

Sig.	α	Keterangan
0.001	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Diolah oleh Peneliti, 2024.

Terbukti dari tabel 4 di atas terdapat angka dengan dua bintang dalam korelasi Pearson mewakili hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Didapatkan hasil analisis korelasi sebesar 0, 549 = sedang , dimana hasil tersebut menunjukkan memiliki korelasi sedang, berbobot positif dan signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

b) Koefisien Determinasi

Menurut Gozali (2016), dikutip dari (Maidarti et al., 2022) koefisien determinasi R² memberikan ukuran seberapa baik model dapat memperhitungkan variabel bebas. Nilai R yang berada di antara 0 hingga 1 menunjukkan sejauh mana variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y), dan perhitungan yang lebih tinggi menunjukkan kekuatan penjelas yang lebih kuat.

Tabel 5. Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.503	4.291

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Diolah oleh Peneliti, 2024.

Terbukti dari hasil di atas bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0, 503 atau sebesar 50,3% yang menandakan bahwa dalam penelitian ini 50,3% dari Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2. Lalu 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

c) Koefisien Jalur

Menurut Sugiono (2017:46), dikutip dari (Ade et al., 2022) model regresi mencakup analisis jalur, yang merupakan alat yang berguna untuk mengetahui pengaruh berbagai variabel.

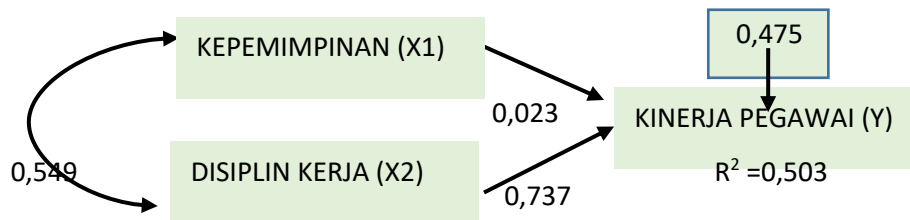
Tabel 6. Hasil Nilai Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.632	7.444		2.503	.016
	KEPEMIMPINAN	-.027	.145	-.023	-.185	.854
	DISIPLIN KERJA	.707	.122	.737	5.799	<,001

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Diolah oleh Peneliti, 2024.

Dilihat dari tabel tersebut pada variabel kepemimpinan (X1) nilai signifikansi 0,854 > 0,05 dan nilai beta 0,023 yang artinya memiliki pengaruh yang lemah sehingga, variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan pada variabel disiplin kerja (X2) nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai beta 0,737 yang artinya memiliki pengaruh yang kuat sehingga, variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut diagram jalurnya:

Diagram 1. Diagram Analisis Jalur



Sumber: Hasil Analisis Diolah oleh Peneliti, 2024.

Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Coba Parsial (T)

Menurut Sumarni (2022), uji parsial adalah alat statistik digunakan sebagai menilai dampak dari variabel independen pada variabel dependen. Ini sering disebut sebagai uji-T atau uji signifikansi parameter tunggal. Untuk uji parsial ini didapatkan beberapa ketentuan, yaitu:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan diketahui $Dt = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 45-2-1) = 0,025; 42 = 2.018$

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha	Hasil
Kepemimpinan	0,185	2.018	0,854	0,05	H0 Diterima, H1 Ditolak
Disiplin Kerja	5.799	2.018	0,001	0,05	H0 Ditolak, H1 Diterima

Sumber: Hasil Analisis Diolah oleh Peneliti, 2024.

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa, untuk variabel kepemimpinan (X1) didapatkan nilai sig. $0,854 > 0,05$ dan t tabel $0,185 < 2.018$, maka tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) didapatkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan t tabel $5.799 > 2.018$, maka adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

b) Uji Simultan (F)

Menurut Sumarni (2022), pengujian simultan, juga dikenal sebagai uji F, dipakai untuk menilai efek gabungan dari semua faktor independen pada variabel dependen. Untuk melakukan uji simultan ini terdapat beberapa ketentuan, yaitu:

- Jika F hitung $>$ F tabel serta hitungan nilai sig. $< \alpha = 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- Jika F hitung $<$ F tabel serta hitungan nilai sig. $> \alpha = 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

Sig.	α	F Hitung	F Tabel	Keterangan
0.001	0.05	23.243	4.07	H0 Ditolak H1 Diterima

Sumber: Hasil Analisis Diolah oleh Peneliti, 2024.

Dari tabel di atas maka dapat dibuktikan hasil untuk uji simultan, dengan F hitung $23.243 > 4.07$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ artinya, H0 ditolak dan H1 diterima. Didapatkan hasil variabel kepemimpinan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh gabungan pada kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

1. Korelasi Antara Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2)

Hasil penelitian di atas dengan menggunakan data olahan SPSS menampilkan terdapat korelasi yang positif (0,549) antara variabel disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X1), menunjukkan hubungan yang menguntungkan. Oleh karena itu, disiplin kerja meningkat dengan tingkat kepemimpinan.

2. Pengaruh Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai perolehan, analisis jalur digunakan untuk memastikan apakah kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh satu sama lain. Setelah diproses, koefisien jalur 0,023 dengan nilai sig $0,854 > 0,05$, menunjukkan

bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kinerja karyawan (Y) dan kepemimpinan (X1).

3. Pengaruh Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis jalur ini memastikan apakah terdapat pengaruh parsial antara performa pegawai (Y) dan variabel disiplin kerja (X2). Berdasarkan penelitian di atas, hasil koefisien jalur menunjukkan 0,737 serta perhitungan sig $0,001 < 0,05$, menunjukkan adanya dampak parsial antara performa pegawai (Y) serta disiplin kerja (X2).

4. Pengaruh Antara Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis jalur digunakan untuk memastikan kinerja karyawan (Y) menghasilkan pengaruh secara parsial dari faktor disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X1). Setelah diolah, koefisien determinasi adalah 0,503, atau 50,3%, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan 50,3% dari kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini berdampak pada 40,7%.

KESIMPULAN

1. Dalam staf manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang, ada korelasi yang cukup baik dan positif antara disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X1).
2. Di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang, kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh kepemimpinan (X1). Akibatnya, semakin tinggi kepemimpinan (X1) maka semakin rendah kinerja pegawai (Y), dan sebaliknya.
3. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi parsial dan signifikan oleh Disiplin Kerja (X2) di antara staf manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. Akibatnya, jika Disiplin Kerja (X2) lebih tinggi maka Kinerja Karyawan (Y) lebih tinggi, dan sebaliknya.
4. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi simultan dan signifikan oleh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada pegawai manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. Akibatnya, jika disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X1) lebih tinggi, kinerja karyawan (Y) juga akan lebih tinggi, dan sebaliknya.

SARAN

1. Meskipun staf manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang menunjukkan kualitas kepemimpinan yang kuat, peneliti berpendapat bahwa sikap terhadap kepemimpinan masih memerlukan perbaikan.

Peneliti memiliki rekomendasi untuk disiplin kerja di antara staf manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang, itu hanya perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Para peneliti telah merekomendasikan agar staf manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik

2. Selain itu, penelitian mengatakan bahwa yang terbaik bagi para pemimpin untuk masuk dan mengawasi anggota staf, serta mengembangkan saluran komunikasi dua arah, menilai kinerja mereka, dan menawarkan saran dan arahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L., Nasuttion, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(1), 58–70. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/7050/>
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 291. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12367>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). И Актуальная Проблема Здоровья Населения [1 , 2 , 12]. Он Оказывает Многосторонние Воздей - Ние Индивида И Даже На Продолжительность Жизни , Вовлекая Все Сферы Жизнедеятельности Человека И Откладывая Отпечаток На Возможности И Способы Взаимодействия Орг. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Cecep Hermana, & Uswatun Nurhasanah. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 45–59. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v6i2.1431>
- Dasmaria Dmk, B. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi JMMA*, 2(3), 563–574.
- Dewi, T., & Pertiwi, W. (2022). Implementasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bagian Pelayanan Administrasi Umum di Kantor

Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 601–607.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=t29nZLYAAAAJ&citation_for_view=t29nZLYAAAAJ:Yowf2qJgpHMC

Fadillah, M. N., Harahap, D. A., & Moch. Malik Akbar Rohandi. (2023). Pengaruh Visual Appeal, Brand Image dan Product Quality terhadap Purchase Decision di Toko Prung Terraceswear Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6818>

Gum Permana, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(1).

Haryanto, D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>

Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>

Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>

Lilis Suryani, S. M., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(1), 160–189.

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.

Mayasari, S., & Safina, wan dian. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224.

Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 121–128.

Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>

Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan

Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 117–128.

- Pertiwi, Wike; Setyawati, Sri; Anggraeni, A. (2021). Transformational Leadership, Digital Literacy, Propensity to Trust, and Creativity of MSMEs: Mediating Effects of Knowledge Sharing. *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 85–100.
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 63–77.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Purwanti, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Fatarindo Cemerlang Ccod Singaraja. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 28(2), 207–214. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v28i2.35>
- Rachmawati, I. N. (2007). Data Collection in Qualitative Research: Interviews. *Indonesian Journal of Nursing*, 11(1), 35–40.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisas terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137. <https://media.neliti.com/media/publications/197040-ID-pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-pr.pdf>
- Rismayadi, B. (2022). the Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Sumarni, N., Suherman, E., Suroso, Haryani, D., & Mubarok, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. *Jurnal Manajemen Jasa*, Vol. 2(No. 2), 89–98.
- Suprihat, A., & Djamil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu. *INDIKATOR, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–10.
- Wulan, S. (2019). Kajian Teori Hubungan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru. *Jurnal STKIP*, 2(1), 19–34.