

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe and analyze the influence of work discipline and leadership style on HR performance with spiritual motivation as intervening variable at Central Java Provincial Health Office. The population is permanent employees who work at Central Java Provincial Health Office for 265 people, with the total sample of 81 respondents. Sampling technique is purposive sampling, that is civil servant who has worked at least 5 years. The analytical tool used is path analysis, where previously tested the validity and reliability as well as the classical assumption test.

The test results indicate work discipline and style of leadership proved to have a positive and significant influence on spiritual motivation and HR performance. Spiritual motivation has a significant positive effect on HR performance. Spiritual motivation can be an intervening variable between work discipline and HR performance, it means that the higher work discipline of employees, it will increasingly encourage employees to do more or give good to the organization so that will have an impact on the achievement of maximally produced performance. Spiritual motivation can be an intervening variable between leadership style and HR performance, meaning that the leadership style will increase, it will increase the leader's presence in coordinating all organizational activities and directing the employees in doing their work, so that will encourage the employees to do better in the effort to increase the employee maximally.

Keywords: work discipline, leadership style, spiritual motivation and human resource performance.

INTISARI

Peningkatan kinerja SDM dapat memberi tingkat kemajuan dalam perusahaan agar bisa bertahan pada ketidakstabilan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh sebab itu tindakan-tindakan agar dapat mengupayakan peningkatan kinerja SDM adalah hal yang berupa pemicu manajemen yang sangat serius karena semua tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya yaitu berupa tingkat keberhasilan dalam meraih tujuan dan berlangsungnya hidup perusahaan. Upaya mendapatkan kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa faktor diantaranya : Disiplin kerja, Motivasi spiritual, dan Gaya kepemimpinan.

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan dan dipimpin langsung oleh Kepala Dinas. Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara dengan para pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, peneliti menemukan masih banyak karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, dan dapat memberatkan karyawan karena kurang mentaati peraturan-peraturan dalam perusahaan, berdasarkan gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual yang tinggi tidak menutup kemungkinan para karyawan juga belum dapat memaknai gaya kepemimpinan dan motivasi spiritual yang dapat meningkatkan kinerja SDM mereka karna latar belakang pendidikan maupun lingkungan mereka yang berbeda. Tentu hal ini mempengaruhi kinerja SDM yang menurun.

Hasil penelitian tentang kinerja SDM telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), Susanty dan Baskoro (2012) bahwa hasil temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian Ananto (2014) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Santoso (2006) menunjukkan sebaliknya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena bisnis dan risert gap, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui motivasi spiritual berbasis disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah?. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM dengan motivasi spiritual sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Kajian pustaka dalam penelitian ini menghasilkan 5 hipotesis, yaitu pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi spiritual, pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM, serta pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Responden studi ini adalah pegawai tetap yang bekerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah sebesar 265 orang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah sampel sebesar 81 responden, sehingga lebih besar dari ketentuan sampel minimal sebesar 72 pegawai

Berdasarkan hasil pengujian studi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi spiritual dan kinerja SDM. Motivasi spiritual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini mendukung hasil temuan Nurcahyo (2011), Susanty dan Baskoro (2012) bahwa hasil temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian Ananto (2014) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Ananto (2014) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Santoso (2006) menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian sobel test menunjukkan bahwa motivasi spiritual mampu menjadi variabel intervening antara disiplin kerja dengan kinerja SDM, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin mendorong para pegawai untuk lebih berbuat atau beramal baik terhadap organisasi sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja yang dihasilkan secara maksimal. Motivasi spiritual mampu menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan dengan kinerja SDM, artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkat keberadaan pemimpin dalam mengkoordinir seluruh aktivitas organisasi serta mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan mendorong para pegawai untuk lebih berbuat baik dalam upaya peningkatan pegawai secara maksimal.