

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT DAERAH KALISAT

Annisa Fitriana¹, Eko Budi Satoto², Rusdiyanto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding email: annisafitriana354@gmail.com¹, ekobudisatoto@unmuhjember.ac.id², rusdiyanto@unmuhjember.ac.id³

ABSTRAK- Sebagai pusat kesehatan masyarakat, RSD Kalisat harus mampu menyediakan semua kebutuhan layanan kesehatan masyarakat. Kombinasi kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), disiplin kerja yang ketat, dan etos kerja yang sangat profesional diperlukan untuk mendapatkan hasil maksimal dari kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah tantangan yang berkelanjutan, termasuk disiplin yang buruk, motivasi yang rendah, dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Profesionalisme, disiplin, dan kepemimpinan yang melayani merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pegawai di RSD Kalisat. Dalam penelitian ini, 168 peserta disurvei dengan menggunakan strategi pengambilan *nonprobability sampling* yang mencakup pendekatan *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif *explanatory*. Uji hipotesis dan instrumen, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi membentuk pendekatan analisis data untuk penelitian ini. Dengan menggunakan tingkat kontribusi 95% sebagaimana ditentukan oleh uji Koefisien Determinasi R², hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani, disiplin kerja, dan profesionalisme semuanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai di RSUD Kalisat.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, *Servant Leadership*, Kinerja

ABSTRACT- As a community health center, RSD Kalisat must be able to provide all the health service needs of the community. A combination of servant leadership, strict work discipline, and a highly professional work ethic is needed to get the most out of employee performance. Employee performance achievement is affected by a number of ongoing challenges, including poor discipline, low motivation, and ineffective leadership styles. Professionalism, discipline, and servant leadership are important factors in determining employee success at RSUD Kalisat. In this study, 168 participants were surveyed using a Nonprobability sampling strategy that includes a purposive sampling approach. Data were collected by questionnaire. This study was conducted using a quantitative explanatory research method. Hypothesis and instrument testing, classical assumptions, multiple linear regression, and coefficient of determination formed the data analysis approach for this study. Using a 95% contribution level as determined by the R² Coefficient of Determination test, the results showed that servant leadership, work discipline, and professionalism all had a positive and significant influence on employee performance achievement at RSUD Kalisat.

Keywords: Work Professionalism, Work Discipline, *Servant Leadership*, Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan tidak hanya mengawasi asetnya, tetapi juga berdampak pada seberapa produktif dan efisien tempat kerja tersebut. Menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan nilai tambah total suatu perusahaan, berinvestasi pada manusia sebagai sumber daya manusia yang berharga memotivasi perusahaan untuk memberikan arahan yang konstruktif guna mencapai tujuan perusahaan. Banyak hal yang memengaruhi seberapa baik kinerja pegawai melakukan pekerjaannya juga memengaruhi seberapa aman suatu perusahaan.

Salah satu jenis fasilitas kesehatan masyarakat yang menawarkan berbagai macam perawatan medis adalah rumah sakit. Layanan seperti perawatan medis, keperawatan, dan farmasi merupakan contoh jenis kinerja yang ditawarkan. Dengan potensi sumber dayanya untuk dikembangkan, rumah sakit memainkan peran strategis dalam menyediakan dan menghasilkan kinerja pegawai yang sangat baik melalui fasilitas kinerja yang padat teknologi, padat karya, dan padat modal (Ferawati et al., 2021).

Agar suatu lembaga atau organisasi dapat memaksimalkan kinerja personelnnya, lembaga atau organisasi tersebut harus membantu mereka meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan mereka. Kinerja (*performance*) lembaga kesehatan merupakan salah satu aspek yang menentukan tingkat keberhasilan dan kemajuannya. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang memenuhi tugas atau pekerjaan dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, kinerja didefinisikan sebagai "jumlah upaya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan" oleh Surya & Susanti (2021). Pencapaian tujuan langsung maupun jangka panjang bergantung pada pegawai yang memberikan pekerjaan berkualitas tinggi yang meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan. Pada gilirannya, hal ini dapat membantu perusahaan berkonsentrasi pada tujuannya dan meningkatkan kemungkinan keberhasilannya. Karena peran penting kinerja pegawai dalam kemampuan lembaga untuk mencapai tujuannya, sangat penting bagi semua lembaga untuk memahami bahwa pemeliharaan kinerja pegawai yang benar menentukan keberhasilan atau kegagalan kegiatan dan tugas yang dilakukan.

Profesionalisme di tempat kerja ialah salah satu faktor yang memengaruhi seberapa baik kinerja pegawai. Seorang profesional adalah seseorang yang, sebagaimana dinyatakan oleh

Philips (2011), melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan persyaratan kompetensi, moralitas, dan etika. Tindakan, pengetahuan, dan sifat karakter yang menjadi ciri seorang profesional diuraikan oleh Maharani & Wiyata (2020). Hal terpenting dalam hal profesionalisme kerja adalah bagaimana seorang karyawan menampilkan dirinya baik di dalam maupun di luar deskripsi pekerjaannya. Cara seorang pegawai yang menghargai kejujuran dan keandalan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengendur, hingga tuntas. Menurut penelitian (Hamdana et al., 2023), profesionalisme meningkatkan kinerja pegawai, yang menyoroti pentingnya profesionalisme dalam hal ini. Peluang bagi pekerja dan kualitas pekerjaan pegawai tersebut profesionalisme, efektivitas, dan efisiensi mereka sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lancar.

Pencapaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2014), penegakan aturan dan ketentuan di tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan menyadari dan mematuhi kebijakan perusahaan. Produktivitas dan lingkungan kerja yang positif keduanya ditingkatkan oleh disiplin kerja yang kuat. Menghormati peraturan dan norma di tempat kerja seseorang merupakan hal yang merupakan disiplin kerja, menurut Tenri Lala et al. (2023). Tingkat disiplin di tempat kerja merupakan indikasi seberapa serius pekerja menanggapi aturan dan ketentuan organisasi. Ketika disiplin sangat ditekankan di tempat kerja, pekerja cenderung lebih memperhatikan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi kebijakan serta prosedur organisasi. Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi pekerja dalam bekerja. Menurut penelitian (Ira et al., 2024), disiplin kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan seorang pemimpin untuk menilai kekuatan, kelemahan, pengalaman, kepribadian, dan motivasi bawahannya merupakan komponen penting dari *servant leadership*, yang pada gilirannya memengaruhi hasil yang dihasilkan pegawai. Pemimpin yang mempraktikkan *servant leadership* mengutamakan kebutuhan pengikutnya terutama rekan satu tim di atas kebutuhan mereka sendiri, menurut Greenleaf, (1970). Perilaku *servant leadership* dapat dianggap sebagai kekuatan utama yang memengaruhi pengikut untuk berubah dan berkembang (Nendah et al., 2020). Untuk membuat bawahan merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, *servant leadership* memprioritaskan kesejahteraan mereka dan mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Seorang *servant leader* yang hebat adalah

orang yang mengutamakan orang lain daripada dirinya sendiri dan yang menginspirasi serta memotivasi mereka untuk terus maju bahkan ketika keadaan menjadi sulit.

Dengan menanggapi kebutuhan pasien individu dengan perawatan berkualitas tinggi, rumah sakit berkontribusi secara signifikan terhadap kesehatan masyarakat yang lebih baik. Bagaimana rumah sakit dipandang dan seberapa baik kinerjanya sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme yang ditunjukkan oleh para pekerjanya. Sebagai rujukan bagi Puskesmas Timur Utara dan rumah sakit yang strategis di Kabupaten Jember, RSD Kalisat mengandalkan kinerja pegawainya yang mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusi dan memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang ditetapkan.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai (ASN) Rumah Sakit Daerah Kalisat

Tahun	Jumlah Pegawai ASN	Target	Capaian
2022	105	100%	60%
2023	110	100%	63%
2024	119	100%	73,5%

Sumber : Rumah Sakit Daerah Kalisat (2025)

Berdasarkan tabel 1. memaparkan mengenai data penilaian kinerja pegawai ASN pada RSD Kalisat tahun 2022 hingga 2024. Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi dasar kriteria penilaian kinerja ASN di RSD Kalisat. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja ASN di RSD Kalisat setiap tahunnya mengalami peningkatan, namun masih belum mencapai target. Oleh karena itu, Kepala RSD Kalisat menegaskan bahwa pegawai harus mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan profesionalisme yang tinggi jika ingin terus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Tabel 2. Data Ketepatan Waktu Dinas Pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat

Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Capaian
2022	274	100%	84,2%
2023	285	100%	85%
2024	289	100%	88,5%

Sumber : Rumah Sakit Daerah Kalisat (2025)

Data ketepatan waktu pegawai tahun 2022 hingga 2024 dapat dilihat pada tabel 2. Jumlah pegawai terus bertambah dan pencapaian ketepatan waktu pelayanan semakin baik setiap tahunnya. Akan tetapi, meskipun ada perbaikan tersebut, target perusahaan belum tercapai karena beberapa pegawai masih terlambat ke rumah sakit. Sayangnya, hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang memiliki disiplin diri yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Hal di atas membenarkan kesimpulan bahwa manajemen mutu sangat penting bagi lembaga organisasi untuk mencapai kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai jika dilihat melalui sudut pandang disiplin kerja, kepemimpinan pelayan (*servant leadership*), dan profesionalisme dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan pencapaian kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk melakukan studi lanjutan yang lebih komprehensif tentang variabel profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan (*research gap*) terkait pengaruh profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi (Somantri, 2021), (Ningsih et al., 2021), (Sigit Indrawijaya, 2022) menyatakan profesionalisme kerja berpengaruh positif, namun (Amaliyyah et al., 2021) menemukan tidak ada pengaruh. Begitu pula pada disiplin kerja, sebagian penelitian (Dewi, 2020), (Gito & Jhon, 2023) dan (Ira et al., 2024) menunjukkan pengaruh positif, sementara (Lestari & Afifah, 2020) menyatakan sebaliknya. Untuk *servant leadership*, beberapa studi (Sayoga et al., 2022), (A, 2023), (Dharmanto et al., 2020) menemukan pengaruh positif, namun (Hariyono, 2020) melaporkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian dan pemikiran sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, *servant leadership*, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga kepada organisasi tentang cara menumbuhkan kepemimpinan yang lebih berbelas kasih, yang pada gilirannya meningkatkan ketepatan waktu, sikap profesional, dan kesejahteraan pegawai.

KAJIAN TEORI

Profesionalisme

Profesionalisme adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas secara kompeten dan efisien dengan menerapkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja seseorang (Hasibuan & Yuliana, 2023).

Disiplin Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai tindakan yang menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Disiplin di tempat kerja mencakup kepatuhan terhadap semua kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Servant Leadership

Gaya kepemimpinan yang sedang berkembang yang dikenal sebagai "*servant leadership*" menekankan pada pelayanan kepada orang lain, dengan para pemimpin yang menumbuhkan rasa persahabatan di antara bawahan mereka melalui pemecahan masalah secara kolaboratif dan pembagian tanggung jawab pengambilan keputusan organisasi.

Kinerja

Ketika kinerja pegawai mampu melakukan apa yang ingin mereka lakukan, hal itu menunjukkan bahwa mereka mampu bekerja pada tingkat yang cukup tinggi untuk memenuhi atau melampaui harapan (Costa et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik deskriptif untuk mengumpulkan bukti-bukti data empirisnya. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menilai dan menginterpretasikan data secara objektif Sujarweni (2014). Sugiyono (2019) dapat mengklasifikasikan penelitian ini sebagai jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*). Dampak dari variabel-variabel yang terkait itulah yang akan diteliti dalam penelitian ini. Setiap karyawan di RSD Kalisat yang berjumlah 289 orang dijadikan sampel untuk tiga variabel bebas/independen penelitian ini, yaitu profesionalisme kerja (X1), disiplin kerja (X2), *servant leadership* (X3), dan pencapaian kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *SPSS 25 for Windows* untuk melakukan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	<i>Alpha</i>	
Profesionalisme Kerja (X1)						
1	Item 1	0,151	0,862	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,151	0,852	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,151	0,852	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,151	0,848	0.000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)						
1	Item 1	0,151	0,316	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,151	0,373	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,151	0,392	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,151	0,411	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,151	0,224	0.000	0,05	Valid
Servant Leadership (X3)						
1	Item 1	0,151	0,673	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,151	0,710	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,151	0,717	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,151	0,826	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,151	0,749	0.000	0,05	Valid
Pencapaian Kinerja Pegawai (Y)						
1	Item 1	0,151	0,617	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,151	0,772	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,151	0,765	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,151	0,783	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,151	0,659	0.000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Hal ini dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel (0,151) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (5%), sebagaimana terlihat pada tabel 3, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang valid antara masing-masing indikator variabel profesionalisme kerja (X1), disiplin kerja (X2), *servant leadership* (X3), dan capaian kinerja pegawai (Y).

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X1)	0,829	0,06	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,353	0,06	Reliabel
<i>Servant Leadership</i> (X3)	0,788	0,06	Reliabel
Pencapaian Kinerja Pegawai (Y)	0.784	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Data pada tabel 4 diperoleh dari uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel-variabel dalam instrumen yang mengukur profesionalisme kerja (X1), disiplin kerja (X2), *servant leadership* (X3), dan capaian kinerja pegawai (Y) berturut-turut adalah (X1, 0,829), (X2, 0,353), (X3, 0,0788), dan (Y, 0,784), menurut nilai *Cronbach's Alpha*. Karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini *reliabel*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Dependent Variabel Y = Kinerja						
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t Hitung	t tabel	Sig
(Constant)	3,644	0,340				
Profesionalisme Kerja (X1)	0,109	0,023	0,122	4,678	1,975	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,650	0,022	0,821	29,927	1,975	0,000
<i>Servant Leadership</i> (X3)	0,081	0,017	0,104	4,867	1,975	0,000
R- Square = 0,947						
Adjusted R-Square = 0,946						

Dengan menggunakan data dari tabel 5, berikut ini adalah susunan hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dalam bentuk persamaan regresi:

$$Y = 3,644 + 0,109 X1 + 0,650 X2 + 0,081 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dipahami dengan melihat hal berikut:

1. Persamaan variabel tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 3,644 yang artinya apabila variabel profesionalisme kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan *servant leadership* (X3) nilainya tetap (konstan) atau tidak terdapat perubahan, maka pencapaian kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 3,644.
2. Koefisien profesionalisme kerja sebesar 0,109 dan positif artinya jika variabel profesionalisme kerja (X1) mengalami kenaikan maka variabel profesionalisme kerja (X1) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,109.
3. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,650 dan positif artinya jika variabel disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan maka variabel disiplin kerja (X2) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,650.
4. Koefisien *servant leadership* sebesar 0,081 dan positif artinya jika variabel *servant leadership* (X3) mengalami kenaikan maka variabel *servant leadership* (X3) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,081.

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), dan *servant leadership* (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Profesionalisme kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $4,678 > 0,05$, disiplin kerja (X2) sebesar $29,927 > 0,05$, dan *servant leadership* sebesar $4,867 > 0,05$, sesuai dengan hasil uji t sebelumnya. Dengan demikian, *servant leadership* (X3), disiplin kerja (X2), dan profesionalisme kerja (X1) merupakan determinan utama pencapaian kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Nilai R kuadrat (*adjusted R-square*) terkoreksi sebesar 0,946 atau 95% berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *servant leadership*) dalam penelitian ini dipengaruhi sebesar 95% oleh variabel dependen (pencapaian kinerja karyawan). Sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen (pencapaian kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai

Profesionalisme kerja sangat penting bagi keberhasilan setiap organisasi di era teknologi yang maju ini, dan Rumah Sakit Daerah Kalisat tidak terkecuali. Kompetensi, pengetahuan, sikap, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas merupakan komponen profesionalisme. Pengaruh profesionalisme kerja yang cukup besar terhadap kinerja pegawai terlihat dari hasil uji t ($t_{hitung} 4,678 > t_{tabel} 1,975$; nilai signifikansi $0,000 < 0,05$). Dengan kata lain, kinerja individu dan organisasi berkorelasi positif dengan profesionalisme pegawai.

Menurut penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Daerah Kalisat, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh profesionalisme kerja yang meliputi kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Pegawai yang kompeten dalam perannya mampu mengerjakan tugas dengan sedikit ruang untuk kesalahan dan secara konsisten memberikan layanan berkualitas tinggi. Memenuhi target layanan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas merupakan indikator efektivitas, sedangkan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara paling efisien merupakan indikator efisiensi (Ferawati et al., 2021). Mempertahankan tingkat akuntabilitas yang tinggi membantu rumah sakit mencapai misinya dengan menumbuhkan kejujuran dan pengendalian diri, yang pada gilirannya meningkatkan perawatan pasien. Gagasan profesionalisme kerja, yang didukung oleh hasil ini, menempatkan premi pada karakteristik ini untuk meningkatkan kinerja rumah sakit dan kualitas layanan (Somantri, 2021).

Penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit, termasuk di Rumah Sakit Daerah Kalisat, berkinerja lebih baik ketika mereka profesional dalam pekerjaan mereka. Penelitian dari beberapa sumber memberikan kepercayaan pada penemuan ini, termasuk (Sagita & Parmin, 2023), (Sagita & Parmin, 2023), (Hasibuan & Yuliana, 2023), (Mohamad, 2021), (Atika & Mafra, 2020) dan (Somantri, 2021). Kinerja individu atau tim meningkat dalam korelasi langsung dengan tingkat profesionalisme mereka di tempat kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sebagaimana diukur terhadap persyaratan pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini khususnya berlaku di RSD Kalisat. Pegawai yang disiplin mengikuti prosedur dengan benar, yang meningkatkan kualitas layanan dan

mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, menurut temuan uji-t (signifikansi $0,000 < 0,05$; t hitung $29,927 > t$ tabel $1,975$). Tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja.

Temuan dari penelitian yang dilakukan di RSD Kalisat sejalan dengan gagasan disiplin kerja, yang menegaskan bahwa menegakkan disiplin di antara pegawai merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Tingkat kehadiran yang tinggi merupakan indikasi dedikasi, mengikuti prosedur dan peraturan kerja menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai standar, dan mematuhi atasan memungkinkan koordinasi dan produktivitas yang lebih baik di tempat kerja (Miskiani & Bagia, 2020). Produktivitas ditingkatkan dengan peningkatan kualitas, konsistensi, dan motivasi intrinsik ketika karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan menyadari bahwa mereka bekerja dengan sukarela (Ridwan et al., 2024). Menurut (Tanjung & Rasyid, 2023), disiplin kerja ialah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja di fasilitas kesehatan. Berbagai komponen disiplin ini bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan.

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya terutama di Rumah Sakit Daerah Kalisat. Layanan dan dukungan terbaik untuk tujuan rumah sakit dapat dicapai ketika personel tepat waktu, bertanggung jawab, mematuhi semua peraturan dan instruksi, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Penelitian oleh (Yuliawati & Oktavianti, 2024), (Insan & Hasdani, 2024) dan (Mohamad, 2021) memberikan kepercayaan pada penemuan ini.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan layanan kesehatan yang serba cepat membutuhkan kepemimpinan yang kuat, khususnya *servant leadership* yang mengutamakan layanan dan pertumbuhan tim. Kinerja pegawai berkorelasi positif dengan efektivitas *servant leadership*, seperti yang ditunjukkan oleh temuan uji-t (signifikansi $0,000 < 0,05$; t hitung $4,867 > t$ tabel $1,975$).

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *servant leadership*, menurut penelitian yang dilakukan di RSD Kalisat. Lima indikator utama *servant leadership* yang digunakan para pemimpin mencerminkan hal ini. Indikator-indikator tersebut meliputi menumbuhkan suasana kerja yang mendukung melalui empati dan kasih sayang,

memberdayakan pegawai untuk mengambil inisiatif dan saling percaya, memiliki visi yang jelas dan inspiratif yang memotivasi pegawai untuk bekerja menuju tujuan tertentu, bersikap rendah hati dan menghargai masukan untuk memperkuat hubungan kerja, dan saling percaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbuka di mana kolaborasi dapat berkembang (Nendah et al., 2020). Menurut (Dharmanto et al., 2020), *servant leadership* merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karena mendorong hubungan yang lebih kuat, memberi pegawai lebih banyak wewenang, dan membuat mereka tetap termotivasi. Hasil ini konsisten dengan teori *servant leadership*, yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif dalam organisasi layanan kesehatan adalah mereka yang dapat mendorong lingkungan kerja yang positif dengan bersikap pengertian, memberdayakan, rendah hati, dan dapat dipercaya.

Penelitian sebelumnya telah berulang kali menunjukkan bahwa *servant leadership* secara signifikan meningkatkan kinerja pegawainya. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi timnya ke tingkat yang lebih tinggi bergantung pada seberapa baik mereka mempraktikkan *servant leadership*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sayoga et al., 2022), (Dharmanto et al., 2020), (Andromeda et al., 2024), (Gusti et al., 2024) dan (Surya & Susanti, 2021), *servant leadership* memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis dan sejauh mana profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan *servant leadership* semuanya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Temuan berikut ini berasal dari penelitian, perdebatan, dan interpretasi yang dirinci dalam bab sebelumnya. Kinerja pegawai di Rumah Sakit Daerah Kalisat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh profesionalisme kerja, menurut penelitian tersebut. Kualitas layanan ditingkatkan oleh kompetensi pengetahuan, pelaksanaan pekerjaan yang efektif, penggunaan sumber daya yang efisien, dan akuntabilitas pribadi. Untuk bekerja sebaik-baiknya, seseorang harus memperoleh profesionalisme melalui instruksi dan pengawasan. Disiplin di tempat kerja juga memiliki pengaruh yang nyata dan bermanfaat terhadap produktivitas. Layanan yang optimal, keselamatan pasien, dan dukungan terhadap tujuan rumah sakit semuanya dimungkinkan ketika pegawai memiliki informasi yang cukup,

datang tepat waktu, mengikuti instruksi, bertanggung jawab, dan sadar akan pekerjaan mereka. Kinerja di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh para pemimpin yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*). Mendukung pencapaian tujuan perusahaan, para pemimpin yang menunjukkan belas kasih, memberdayakan orang-orangnya, memiliki visi yang jelas, rendah hati, dan membangun kepercayaan menciptakan lingkungan kerja yang hebat. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai.

Rumah sakit harus memberikan pelatihan *servant leadership* kepada para manajer dan supervisornya untuk membantu mereka mengembangkan kualitas seperti empati, tekad, dan ekspresi ide yang jelas. Pegawai akan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik jika mereka bekerja di tempat kerja yang optimis dan mendukung. Indikasi yang jelas dan teknologi informasi harus digunakan untuk membantu penilaian dalam pengukuran kinerja, yang juga harus memberikan umpan balik yang sering untuk meningkatkan kinerja. Peneliti perlu penelitian lebih lanjut untuk melihat bagaimana ide-ide ini bekerja dalam praktik dan untuk mengetahui hal lain, termasuk motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A. S. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Bank Bni Cabang Muara Bungo). *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 263. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V8i1.974>
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(13), 82–94.
- Andromeda, T., Sugiharto, P., & Soliha, E. (2024). *Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Esthetico Derma Institute Semarang*. 6(1), 102–113.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i4.5098>
- Dewi, S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggulan

- Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 2, 113–122.
- Dharmanto, A., Giyanti, D., & Setyowati, N. W. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451–2452.
- Disiplin Kerja, P., Finansial, K., Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Nabila Febriyani Hidayat, D., & Febriyani Hidayat, N. (2024). The Influence Of Work Discipline, Financial Compensation, And Employee Loyalty On Employee Performance Article Info Abstract Correspondent. *Journal Of Social And Economics Research*, 6(1), 556–568.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi Pada Pegawai Asn Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Bisnis Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Gito, P., & Jhon, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 617–629. <https://doi.org/10.46306/Vls.V3i2>
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant As Leader*. Paulist Press 1977.
- Gusti, D., Nyoman, S. N., & Wayan, M. N. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Mengwi Badung. *Jurnal Emas*, 5, 98–107.
- Hamdana, Abdullah, & Giri, D. (2023). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Provinsi Sulawesi Barat. *Ezenza Journal*, 2(September), 287–301.
- Hariyono, Y. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Ud. Anugrah Mulya Rejeki. *Agoro*, 8.
- Hasibuan, N. S., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai. *Jip: Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(3), 529–536.
- Insan, K., & Hasdani, T. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo) Yaitu Kurangnya Semangat Kerja Pegawai , Masih Ada Pegawai Yang Belum Punya Inisiatif Dan*. 2(3), 12–31.
- Ira, P., Yanti, T., Putu, N., Astiti, Y., & Adhika, I. N. R. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hamaka Bali Adventure. *Manajemen Bisnis*, 5(1), 124–137.

- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Maharani, & Wiyata, T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Glostar Indonesia. *Winter Journal*, 53–62.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Mohamad, A. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat*. 8(3), 901–909.
- Nendah, Mulyantini, N., & Yustini, I. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Disparbud Kabupaten Pangandaran). *Bussines Management And Enterpreneurship Journal*, 2(4), 63–79.
- Ningsih, Wahyu, P., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(07), 39–48.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (D. Oleh : D. B. Molan (Ed.); Edisi Sepu). Erlangga.
- Sagita, F., & Parmin, P. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 5(3), 288–301. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V5i3.441>
- Sayoga, I. W. P. A., Kawiana, I. P. G., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Servant Leadership Dan Etos Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 12–21.
- Sigit Indrawijaya. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 2.
- Somantri, B. (2021). Kontribusi Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Inspektorat Kabupaten Sukabumi. *Cakrawala Repositori Imwi*, 4(2), 129–140. <https://doi.org/10.52851/Cakrawala.V4i2.85>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.)). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, I. P. A., & Susanti, P. H. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budayaorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasaprovinci Bali. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1098–1107.

- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/Jmeb.V2i1.78>
- Tenri Lala, A. N., Maulana Haeruddin, M. I., Akbar, A., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(4), 433–447. <https://doi.org/10.37476/Jbk.V12i4.4313>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.

