

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PAKKAT KABUPATEN
HUMBANG HASUNDUTAN**

Skripsi



Oleh:

INDAHERAMA SARLGAJAH

NIM : 801172182

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS PAKKAT KABUPATEN HUMBANG
HASUNDUTAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Memperoleh gelar

Sarjana Kesehatan Masyarakat (S. KM)

Oleh :

Indah Frama Sari Gajah

0801172182

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS PAKKAT KABUPATEN HUMBANG
HASUNDUTAN**

**Indah Frama Sari Gajah
0801172182**

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah inti dari manajemen dan itu adalah kunci keberhasilan organisasi. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengarahkan bawahan menuju visi dan tujuan Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima. Penelitian di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah survei dengan teknik explanatory research yang melibatkan sebanyak 39 sampel karyawan yang diperoleh melalui total sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional yang menggunakan pendekatan explanatory research. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah otokratis (46,2%), dengan disiplin kerja karyawan termasuk dalam kelompok sedang (66,7 persen). Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah 0,11. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas. Disiplin kerja karyawan dijelaskan oleh 11 persen oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 89 persen dijelaskan oleh karakteristik lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kajian ini menyarankan agar dinas kesehatan lebih memperhatikan Puskesmas, dan agar kepala puskesmas berusaha membangun kapasitas untuk menjadi pemimpin yang lebih baik untuk kemajuan organisasi dan sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada, agar tercipta lebih disiplin kerja. Kedepan diharapkan tingkat kedisiplinan ditingkatkan, dan pegawai puskesmas lebih profesional dalam menjalankan disiplin kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK
DISCIPLINE AT PUBLIC HEALTH CENTER PAKKAT DISTRICT
HUMBANG HASUNDUTAN**

ABSTRACT

Leadership is at the core of management and it is the key to organizational success. It takes a leader who can guide and direct subordinates towards the vision and goals of puskesmas in providing excellent health services. The research at the Pakkat Health Center of Humbang Hasundutan Regency aims to find out how leadership style affects employee work discipline. This type of research is a survey with explanatory research techniques involving as many as 39 employee samples obtained through total sampling. This research is quantitative research with a cross sectional design that uses an explanatory research approach. The results showed that the leadership style used was autocratic (46.2%), with employee work discipline included in the moderate group (66.7 percent). The results of linear regression analysis show that leadership style has an effect on employee work discipline. The coefficient of determination is 0.11. Based on the results of research, leadership style affects the work discipline of Puskesmas employees. Employee work discipline was explained by 11 percent by leadership style, while the remaining 89 percent was explained by other characteristics not included in the study. This study suggests that the health service pay more attention to puskesmas, and that the head of the health center try to build the capacity to become a better leader for the progress of the organization and in accordance with existing conditions and situations, in order to create more work discipline. In the future, it is expected that the level of discipline will be improved, and puskesmas employees are more professional in carrying out work discipline.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline*

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Indah Frama Sari Gajah
Nim : 0801172182
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan
Tempat/ tgl lahir : Parmonangan, 30 Oktober 1998
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
Pegawai Di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang
Hasundutan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN- Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, 21 Januari 2022



Indah Frama Sari Gajah

0801172182

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
Pegawai Di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang
Hasundutan

Nama : Indah Frama Sari Gajah

Nim : 0801172182

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

Menyetujui,

Pembimbing Skripsi



Rapotan Hasibuan, SKM, M.Kes

NIP : 199006062019031016

Diketahui,

Pembimbing Integrasi Keislaman



Dr. Mhd Furqan, S.Si, M.Comp. Sc

NIP : 198008062006041003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di
Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan**

Yang dipersiapkan dan dipertahankan oleh :

Indah Frama Sari Gajah
0801172182

Telah Diuji Dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 21 Januari 2022 dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

TIM PENGUJI

Ketua Penguji



Dr. Mhd Furqan, S.Si, M.Comp. Sc
NIP : 198008062006041003

Penguji I



Rapotan Hasibuan, S.KM, M.Kes
NIP : 199006062019031016

Penguji II



Meutia Nanda, SKM, M.Kes
NIB.1100000082

Penguji Integrasi



Dr. Mhd Furqan, S.Si, M.Comp. Sc
NIP : 198008062006041003

Medan, 21 Januari 2022
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dekan,



Prof. Dr. Syafaruddin, M. Pd
NIP: 196207161990031004

RIWAYAT HIDUP

Nama : Indah Frama Sari Gajah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal lahir : Parmonangan, 30 Oktober 1998
Umur : 23 Tahun
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Rumah : Desa Parmonangan, Kec. Pakkat, Kab. Humbang
Hasundutan
No. Hp : 085262618399
Alamat Email : gajahindahframasari@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

SD : MIN Parmonangan
SMP : MTsN Dolok Sanggul
SMA : MAN Dolok Sanggul
Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan”, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara khususnya Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari keterlibatan banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara moral maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. DR. H. Syahrin Harahap, M. A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M. Pd selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-SU.
3. Ibu Susilawati, SKM, M.Kes selaku Ketua Prodi Fakultas Masyarakat UIN-SU
4. Ibu Nurhayati, Dr. M. Ag. Selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Rapotan Hasibuan, SKM, M.kes selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu membantu dan memberikan banyak masukan serta ide dalam menyelesaikan skripsi.

6. Bapak Dr. Mhd Furqon, M.SC selaku Dosen Pembimbing Integrasi Keislaman
7. Ibu Meutia Nanda, SKM, M.Kes selaku Dosen Penguji Umum
8. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-SU yang telah memberikan pengajaran-pengajaran selama saya duduk dibangku kuliah.
9. Teristimewa untuk Kedua orang tua yang saya kasihi, Ibu Mince Tambunan dan Bapak Kamaruddin Gajah yang telah banyak memberikan motivasi, nasehat, dukungan materi, serta doa yang tiada putus kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kakakku Umi Wandira Gajah dan Abangku Afri Suhendra Gajah, serta adek-adekku Agum Tri Murtri Sirat Gajah, Handika Gajah, dan Pandena Gajah yang telah memberikan semangat dan doa bahkan dukungan materi.
11. Sahabatku Sri Ayu Ningsih Sigalingging yang selalu menemani dan membantu serta mendukungku selama penulisan skripsi.
12. Sahabatku Reni Wahdaniyah, Indri Sri Imawi, Rina Artika, Nur Ifani Chairunnisa, Ayunda Syahfira, Nurmaida, Jenny Fransiska Gultom, Halimah Simbolon, Wesfa Sukriani, Nurmaida, Mila Lestari, Lili Wardani Pohan yang banyak memberikan dukungan, bantuan semangat dan doa kepada penulis.
13. Sahabat-sahabatku dari IKM-4 yang selalu memberi informasi, motivasi, masukan kepada penulis, dan yang kekeluargaan antar personalnya paling erat.

14. Teman-teman seperjuangan IKM UIN-SU angkatan 2017 terkhusus dari kelas peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK-A) yang selalu berbagi informasi kepada penulis
15. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan dosa yang disengaja dan tidak disengaja semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta membalas semua kebaikan.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna, baik dalam bidang penulisan maupun isi. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 21 Januari 2022

Penulis,

Indah Framasari Gajah
0801172182

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
2.1 Kepemimpinan	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.2 Karakteristik Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Fungsi Kepemimpinan.....	9
2.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.5 Efektivitas Kepemimpinan	20
2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan	21

2.2 Disiplin Kerja	24
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.2.2 Proses Pembentukan Disiplin.....	24
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	30
2.3 Puskesmas	31
2.3.1 Pengertian Puskesmas	31
2.3.2 Manajemen Puskesmas	32
2.3.3 Tugas dan Fungsi Puskesmas	32
2.3.4 Susunan Organisasi Puskesmas.....	33
2.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	34
2.4.1 Menciptakan Disiplin Pribadi Kelompok.....	34
2.5 Kajian Integritasi Keislaman.....	34
2.5.1 Kajian Integritas Keislaman Pada Kepemimpinan.....	34
2.5.2 Kajian Integritas Keislaman Pada Disiplin kerja.....	36
2.6 Kerangka Teori.....	36
2.7 Kerangka Konsep Penelitian.....	37
2.8 Hipotesa Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4 Variabel Penelitian	40
3.5 Defenisi Operasional.....	41
3.6 Aspek Pengukuran	41
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.8 Teknik Pengumpulan data.....	47
3.9 Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48

4.1 Hasil penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.2 Hasil Data Univariat.....	48
4.1.3 Hasil Data Bivariat.....	52
4.2 Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.2 Uji Validitas	45
Tabel 3.3 Uji Reabilitas.....	46
Tabel 4.1 Distribusi Kategori Karakteristik Responden Penelitian	48
Table 4.2 Distribusi Frekuensi Uraian Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas	50
Table 4.3 Distribusi Frekuensi Uraian Disiplin Kerja Responden Penelitian	51
Tabel 4.4 Hasil Data Bivariat	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	37
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Izin Surat Survey

Lampiran 3. Izin Surat Penelitian

Lampiran 4. Surat Selesai Penelitian

Lampiran 5. Surat selesai uji validitas

Lampiran 6. Master Data

Lampiran 7. Output Data

Lampiran 8. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi (publik atau swasta) merupakan sumber daya saing dan unsur vital yang penting dalam memperoleh keberhasilan dalam bersaing dan mencapai tujuan (SDM). Akibatnya, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek kunci dari praktik manajemen strategis organisasi jika ingin bersaing di pasar yang semakin kompetitif (Marsam, 2020).

Untuk menjamin pencapaian yang setinggi-tingginya, penyelenggaraan penyelenggaraan kesehatan, pemberitaan kesehatan, sumber daya kesehatan, upaya kesehatan, pembiayaan kesehatan, peran serta dan pemberdayaan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan, serta peraturan perundang-undangan kesehatan bekerja sama secara terpadu dan sikap saling mendukung. derajat kesehatan yang setinggi-tingginya Pelaksanaan SKN menitikberatkan pada peningkatan perilaku dan kemandirian masyarakat, profesionalisme sumber daya manusia kesehatan, serta tindakan promotif dan preventif tanpa membahayakan upaya terapeutik dan rehabilitatif (Kemenkes, 2012).

Di pusat pelayanan kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam mendorong pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan adalah seseorang yang mengabdikan hidupnya di bidang kesehatan serta memperoleh pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan lapangan, yang

dalam beberapa situasi memerlukan tenaga untuk menyelenggarakan kegiatan kesehatan (Profil Kesehatan Indonesia, 2013).

Puskesmas berada di ujung tombak upaya kesehatan dasar. Puskesmas atau Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Kesehatan Kabupaten/Kota adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang terbaik di wilayah kerjanya (Permenkes, 2015).

Puskesmas merupakan ujung tombak sistem pelayanan kesehatan nasional yang berperan penting dan strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif, terpadu, dan berkualitas tinggi dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia khususnya tenaga kesehatan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan Puskesmas (Profil Kesehatan Indonesia, 2013).

Inti dari manajemen adalah kepemimpinan, dan itu adalah kunci keberhasilan organisasi. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengarahkan bawahan dalam mencapai visi dan misi Puskesmas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang efektif. Oleh karena itu, terutama dalam interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, seorang pemimpin harus selalu berusaha untuk mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan. Selanjutnya pemimpin merupakan komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan operasi suatu organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya faktor kepemimpinan yang berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan semua kegiatan.

Puskesmas Pakkat adalah Puskesmas tanpa rumah dinas yang berada di Desa Simarsik, Kecamatan Pakkat, Kabupaten Humbang Hasundutan. Puskesmas Pakkat dipimpin oleh seorang dokter umum dan mempekerjakan 39 orang.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada bulan Januari 2021 terhadap Puskesmas Pakkat, ditemukan beberapa pegawai tidak disiplin dalam kehadirannya. Pegawai sering kali datang terlambat dan pulanginya lebih awal tanpa alasan yang jelas. Selain itu, dijumpai pula sebagian pegawai tidak disiplin dalam berpakaian sebagaimana mestinya. Sementara itu, hasil wawancara sekilas dengan pegawai, mendapati bahwa tentang keterlambatan tersebut dikarenakan jarak yang jauh dari rumahnya dengan pukesmas, mengurus anak dan suami dulu sebelum berangkat kerja dan alasan pribadi lainnya. Sedangkan dari aspek kepemimpinan, pimpinan memiliki tempat tinggal yang berjauhan dari Puskesmas tersebut sehingga mengakibatkan seringnya kepala Puskesmas terlambat datang ke Puskesmas dan juga pimpinan tidak pernah memberi teguran secara langsung dan membiarkan pegawainya sadar sendiri atas kedisiplinan yang dilakukan.

Ketidaksiplinan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti masih kurangnya ketaatan pegawai pada waktu dan tanggung jawabnya dalam bekerja, pegawai belum mematuhi peraturan-peraturan dan larangan yang ada di Puskesmas. Pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja selama jam kerja menghadapi kurangnya pengawasan, komunikasi, koordinasi, dan inspirasi dari kepala Puskesmas. Disiplin kerja tidak bisa dilepaskan dari bagaimana pemimpin menjalankan fungsinya sebagai pemimpin organisasi, menurut temuan penelitian Dwinata (2015). Pemimpin dianggap berperan penting dan strategis dalam disiplin kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin tidak muncul dengan sendirinya. Melalui akumulasi pengalaman dan proses pengenalan, disiplin lahir, matang, dan berkembang. Kepribadian yang berkembang dan afiliasi dengan norma-norma kelompok masyarakat adalah dasar dari disiplin. Norma kelompok yang menegakkan disiplin melalui peran pengawasan dan kontrol sosial diasumsikan menerapkan kontrol eksternal, seperti dari supervisor, orang tua, atau rekan kerja. Pengendalian internal yang berasal dari dalam diri individu digunakan untuk mencapai pengendalian diri. Akibatnya, pengendalian diri sangat penting dalam pengembangan disiplin internal (Davis & Newstrom, 1985).

Kurangnya disiplin karyawan terkait dengan gaya kepemimpinan bos mereka. Menurut temuan penelitian John Nasyaroeka (2011), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, Aan Parawangsyah, Nurhayani, dkk. (2012) menemukan hubungan antara gaya kepemimpinan pemecahan masalah dan disiplin kerja, serta hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik mengeksplorasi lebih mendalam tentang **“Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat disiplin kerja petugas di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Puskesmas Pakkat masih memiliki masalah kedisiplinan pegawai yang diduga berhubungan dengan gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas tersebut. Permasalahan penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan, “Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Puskesmas?, bagaimana tingkat disiplin yang dimiliki

pegawai Puskesmas?, dan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan
- 2) Mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan
- 3) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang dapat diberikan oleh penelitian ini:

- 1) Memberikan masukan kepada direktur utama Puskesmas Pakkat dalam rangka memperluas keterlibatan pimpinan SDM dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas pegawai.
- 2) Menggunakan peran kepemimpinan yang efektif, memberikan umpan balik kepada Puskesmas Pakkat dalam rangka peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

- 3) Memberikan sumbangan pemikiran kepada Puskesmas Pakkat dalam upaya Kabupaten Humbang Hasundutan dalam mengatasi masalah gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aspek manusia yang menghubungkan kelompok bersama dan menawarkan insentif untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Individu dan kelompok tanpa kepemimpinan yang efektif cenderung kurang arahan, tidak puas, dan kurang didorong (Fikri, 2008). Sedangkan menurut Ivancevich et al. (2007), kepemimpinan adalah aktivitas membujuk orang lain untuk membantu mencapai tujuan perusahaan yang relevan.

Tanpa seorang pemimpin, tidak ada organisasi yang dapat berfungsi. "Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala; mudah menjadi sesak, panik, bingung, dan anarkis," bantah Courtois. Mayoritas umat manusia membutuhkan seorang pemimpin dan akan menerima tidak kurang." Untuk berbagai orang, kepemimpinan berarti hal yang berbeda. Manajemen ilmiah (scientific management), yang dipelopori oleh ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad kedua puluh dan kemudian berkembang menjadi kepemimpinan ilmu pengetahuan, semakin populer pada saat itu (Kartono, 1982).

"Kepemimpinan adalah kegiatan membujuk untuk mengatasi tujuan tertentu yang datang untuk menemukan menarik," kata Ordway Tead, seperti yang dinyatakan oleh Sutarto (2001). Kepemimpinan adalah aktivitas membujuk orang lain untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

"Kepemimpinan adalah keterampilan mengoordinasikan dan mendorong individu dan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan," tulis John D.

Pfiffner dan Robert Presthus (dalam Sutarto, 2001). Kepemimpinan adalah keterampilan mengoordinasikan dan mendorong individu dan organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Akibatnya, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan penataan yang melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi sikap orang dalam situasi tertentu sehingga mereka bersedia untuk berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka sebagian besar adalah bawahan dalam operasi administrasi yang telah dirujuk kepada mereka oleh orang lain (Siagian, 2002).

2.1.2 Karakteristik Kepemimpinan

Atribut ideal seorang pemimpin, menurut Siagian (2002), adalah:

1. Berbagai macam pengetahuan umum
2. Kemampuan untuk berkembang dan tumbuh
3. Pikiran yang ingin tahu
4. Memori yang kuat
5. Kemampuan analitis
5. Kapasitas untuk integrasi
6. Kemampuan berkomunikasi secara efektif
7. Kemampuan edukatif
8. Rasionalisasi adalah nomor sembilan.
9. Objektivitas adalah nomor sepuluh.
10. Pragmatisme adalah nomor sebelas.
11. Opsi untuk memilih skala prioritas
12. Kemampuan untuk membedakan antara apa yang mendesak dan apa yang penting.

13. Memiliki rasa memiliki yang kuat
14. Tepat waktu
16. Menjadi teladan
15. Memiliki naluri yang relevan
16. Kesiapan untuk mendengarkan dengan penuh perhatian
17. Fleksibilitas
18. Fleksibilitas
19. Stabilitas
20. Keberanian
21. Orientasi ke Masa Depan
22. Sikap Mengharapkan
23. Keberanian
24. Orientasi Masa Depan
25. Sikap Antisipatif
26. Ketegasan
27. Keberanian
28. Orientasi Masa Depan
29. Sikap Antisipatif

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Keating (1986), tugas kepemimpinan, atau fungsi kepemimpinan, terdiri dari dua bidang utama: pekerjaan yang harus dilakukan dan kohesi orang-orang yang dipimpinnya. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan disebut sebagai fungsi tugas. Tugas yang terhubung ke kohesi kelompok disebut sebagai fungsi relasional. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan diperlukan untuk penyelesaian kerja kelompok dan pemenuhan tujuan kelompok. Kohesi dalam

kelompok tugas diperlukan untuk memastikan bahwa hubungan antara mereka yang berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas berfungsi dengan lancar dan nyaman.

Berikut ini adalah contoh tugas kepemimpinan kerja kelompok:

1. Initiating: membujuk suatu kelompok untuk memulai suatu kegiatan atau tindakan tertentu. Misalnya, mempresentasikan masalah kepada kelompok dan meminta anggota untuk memikirkan dan menemukan solusi.
2. Managing: mengarahkan dan mengarahkan kegiatan kelompok.
3. Menginformasikan: proses memberikan informasi, fakta, dan pendapat kepada anggota, serta memperoleh informasi, data, dan fakta dari mereka.
4. Dukungan: upaya untuk mengumpulkan ide, komentar, dan pendapat dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambahkan atau menghapusnya untuk digunakan dalam menyelesaikan tugas bersama.
5. Mengevaluasi: proses menguji ide atau metode kerja dengan menunjukkan efek dan kelebihan dan kekurangannya.
6. Meringkas: tindakan yang mengumpulkan dan mengembangkan ide, pendapat, dan usul yang datang, kemudian dipadatkan dan diringkas sebagai landasan pemikiran lebih lanjut.

Berikut ini adalah contoh tugas kepemimpinan yang terkait dengan kohesi kelompok:

1. Mendorong: bersikap baik, ramah, dan ramah terhadap orang lain.
2. Mengekspresikan perasaan (expressing feeling): tindakan mengungkapkan perasaan terhadap pekerjaan dan kekompakan kelompok, seperti kepuasan, kebahagiaan, dan kebanggaan, dan

berpartisipasi dalam perasaan seperti kepuasan, kebahagiaan, dan kebanggaan, serta berbagi perasaan dengan orang-orang mereka memimpin ketika mereka menghadapi kesulitan, kegagalan, dan tantangan lainnya.

3. Reconciling (menyelaraskan): tindakan menyatukan sudut pandang yang berbeda dan mendamaikannya, serta mendamaikan mereka yang sedang berkonflik.
4. Kompromi: kesediaan untuk menyesuaikan dan mengubah pikiran dan perasaan orang-orang yang dipimpinnya.
5. *Streamlining (gatekeeping)*: keinginan untuk membantu memfasilitasi keterlibatan kelompok sehingga setiap orang mau berkontribusi dan menyuarakan pemikirannya.
6. Menetapkan aturan permainan (menetapkan standar): tindakan mengkomunikasikan aturan atau peraturan yang membantu kelangsungan hidup kelompok.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Keseluruhan pola perilaku pemimpin yang baik yang juga terlihat jelas bagi bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seseorang didefinisikan sebagai seperangkat prinsip, keterampilan, atribut, dan sikap konstan yang memandu tindakan mereka.

Sebenarnya, gaya kepemimpinan ini memberikan landasan untuk membedakan atau mengklasifikasikan jenis-jenis kepemimpinan, yang memiliki tiga pola utama di tingkat global:

1. Gaya kepemimpinan terpola berkaitan dengan penyelesaian tugas secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan seefisien mungkin.
2. Gaya kepemimpinan berpola menekankan pada pembentukan koneksi kooperatif.
3. Gaya kepemimpinan berpola memperhatikan hasil yang dapat diperoleh dalam rangka memenuhi tujuan organisasi.

Di sini, pemimpin sangat penuh perhatian dan memiliki keinginan yang luar biasa untuk setiap anggota untuk mencapai potensi penuh mereka. Sebenarnya, satu gaya kepemimpinan dimodelkan di sekitar citranya sebagai seorang pemimpin agar dia dianggap berwibawa, menawan, dan sukses. Dalam praktiknya, gaya ini lebih mementingkan “politik citra” daripada pencapaian tujuan organisasi melalui prestasi kerja (Sutarto, 2001).

2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan Klasik

Ada lima gaya kepemimpinan unik, menurut Mesiono (2010), yang telah lama dikenal keberadaannya:

1. Tipe yang Otokratik

Seorang individu yang egois adalah pemimpin yang otokratis. Egoismenya yang luar biasa akan mendorongnya untuk memutarbalikkan realitas yang dibenarkannya agar sesuai dengan apa yang ia persepsikan sebagai realitas secara subjektif. Berdasarkan pemikiran tersebut, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan banyak sikap yang menunjukkan “keegoisannya”, seperti:

- a. Memiliki kecenderungan untuk melihat organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukan sesuka hatinya, karena tujuan organisasi sama dengan tujuannya sendiri.
 - b. Kecenderungan untuk memperlakukan bawahan seolah-olah mereka adalah alat organisasi lain, seperti robot, yang mengakibatkan kurangnya rasa hormat terhadap nilai dan martabat mereka.
 - c. Memprioritaskan pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa menghubungkan pelaksanaan tugas dengan kepentingan dan kebutuhan bawahan.
 - d. Kegagalan untuk mengenali pentingnya bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan mengingatkan mereka bahwa dia telah membuat keputusan tertentu dan mengharapkan mereka untuk menindaklanjutinya.
2. Tipe yang Paternalistik

Masih banyak pemimpin tradisional yang paternalistik dalam masyarakat. Beberapa faktor berkontribusi pada popularitas pemimpin paternalistik, termasuk:

- a. Keuletan ikatan masa lalu,
- b. Masyarakat komunalistik adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan masyarakat yang didasarkan pada adat istiadat.
- c. Dalam kehidupan sosial, konvensi memainkan peran penting.
- d. Masih layak bagi seorang anggota komunitas untuk memiliki hubungan pribadi yang dekat dengan anggota komunitas lainnya.

Dalam hal prinsip-prinsip perusahaan, seorang pemimpin paternalistik biasanya mempromosikan persatuan. Seorang pemimpin paternalistik berusaha untuk memperlakukan semua individu dan unit kerja dalam organisasi secara adil dan merata, berdasarkan prinsip persatuan. Tidak ada satu orang atau kelompok yang menonjol dalam organisasi semacam itu. Beberapa kualitas pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan paternalistik adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan kebabakan pemimpin paternalistik terhadap bawahan mereka lebih informal, dan hubungan yang lebih informal didasarkan pada keyakinan bahwa bawahan belum matang ke titik di mana mereka dapat bertindak dan berpikir secara mandiri.
- b. Overprotective terhadap bawahan, berdasarkan keyakinan bahwa bawahan belum dewasa.
- c. Kekuasaan pengambilan keputusan terkonsentrasi di tangan pemimpin yang bersangkutan, sedangkan bawahan hanya melaksanakannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa para pemimpin paternalistik tahu segalanya dalam hal kompleksitas organisasi. Akibatnya, sumber informasi, ide, dan saran bawahan diabaikan.

3. Tipe yang Kharismatik

Seorang pemimpin karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak orang, meskipun kasih sayang itu tidak selalu diakui secara terbuka. Dengan kata lain, seorang pemimpin karismatik memiliki pesona khusus yang memungkinkannya menarik banyak pengikut. The "Four I's" menggambarkan empat dimensi gaya kepemimpinan karismatik:

- a. Pengaruh yang diidealkan mengacu pada dimensi pertama. Dimensi ini didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang menimbulkan kekaguman, rasa hormat, dan kepercayaan pada pengikutnya secara bersamaan.
 - b. Dimensi kedua disebut sebagai motivasi inspirasional. Pemimpin yang dapat menjelaskan harapan yang jelas untuk pencapaian bawahan, menunjukkan komitmen terhadap semua tujuan perusahaan, dan mengubah semangat tim dengan meningkatkan antusiasme dan optimisme dalam organisasi.
 - c. Dimensi ketiga adalah stimulasi intelektual (intellectualstimulasi). Pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif untuk masalah bawahan, dan menginspirasi bawahan untuk mencoba pendekatan baru untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
 - d. Dimensi keempat adalah penilaian individu. Seorang pemimpin yang bersedia mendengarkan dengan seksama pemikiran bawahan dan, khususnya, persyaratan pertumbuhan karir bawahan.
4. Tipe yang *laissez faire*

Gaya *laissez-faire* diartikan sebagai kemampuan untuk mendorong orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melakukan berbagai kegiatan yang akan lebih banyak dilakukan oleh bawahan. Gaya *laissez-faire* keyakinan kepemimpinan pemimpin sering bertentangan dengan filosofi hidup, yang menyatakan bahwa manusia pada dasarnya bersatu dalam hidup bersama, setia kepada

orang lain dan organisasi, dan mengikuti standar dan hukum yang disepakati. Memiliki rasa tanggung jawab bersama yang kuat untuk tugas-tugas yang perlu dilakukan. Tidak ada kebutuhan mendesak untuk mengidentifikasi bawahan sebagai tidak dewasa, sembrono, atau tidak setia dengan filosofi organisasi ini.

Kepemimpinan gaya *laissez-faire* diantaranya berciri:

- a. Otonomi penuh untuk keputusan kelompok atau individu, termasuk partisipasi pemimpin.
- b. Ada banyak pendelegasian wewenang.
- c. Pengambilan keputusan didelegasikan kepada pejabat tingkat bawah dan pejabat operasional, kecuali dalam keadaan di mana keterlibatan langsung mereka jelas diperlukan.
- d. Status quo organisasi tidak diubah.
- e. Anggota yang bersangkutan bertanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan mereka sendiri dalam berpikir kreatif dan keterampilan bertindak.
- f. Selama dan selama anggota organisasi menunjukkan perilaku dan kinerja yang sesuai, keterlibatan kepemimpinan dalam operasi organisasi dijaga seminimal mungkin.

Kemampuan anggota atau bawahan untuk meningkatkan kemampuannya merupakan salah satu manfaat menggunakan gaya kepemimpinan *laissez-faire* (*Laissez-Faire*). Jenis kepemimpinan ini, di sisi lain, memiliki kerugian bagi organisasi, termasuk ketidakstabilan, karena setiap karyawan bekerja sesuai dengan preferensinya sendiri.

5. Tipe yang Demokratis

Gaya demokrasi mengacu pada kemampuan mendorong orang untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang akan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan dan bawahan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang sederajat di bawah pemerintahan yang demokratis.
- b. Pemimpin demokratis lebih cenderung memprioritaskan tujuan organisasi atau kelompok di atas kepentingan pribadi mereka sendiri.
- c. Jadikan kolaborasi di dalam organisasi sebagai prioritas utama untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Menerima rekomendasi, komentar, dan kritik dari bawahan untuk kemajuan dan kemajuan organisasi.
- e. Berusaha mengembangkan bawahan menjadi karyawan yang lebih sukses dari sebelumnya.
- f. Para pemimpin demokratis bekerja keras untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka agar bermanfaat bagi organisasi.

Gaya kepemimpinan yang demokratis, misalnya, dapat menghasilkan penilaian dan tindakan yang lebih objektif, serta rasa memiliki dan moral yang kuat. Sementara sisi negatif dari gaya kepemimpinan ini termasuk penilaian dan tindakan yang lamban, kurangnya rasa tanggung jawab, dan keputusan yang tidak selalu yang terbaik, ia juga memiliki beberapa keuntungan.

2.1.4.2 Kepemimpinan Situasional (*Situasional Leadership*)

Dua unsur yang menentukan keberhasilan kepemimpinan situasional: pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan skenario dan kematangan mental (kematangan) bawahan yang dipimpin. Teori ini mempertimbangkan dua aspek kepemimpinan: sikap seorang pemimpin terhadap kewajiban kepemimpinannya dan hubungan atasan-bawahan (Siagian, 2003).

Gaya kepemimpinan situasional menurut Hasibuan (2000) adalah:

1. Kepemimpinan Otoriter (direktif)

Jika mayoritas kekuasaan atau otoritas absolut tetap berada pada kepemimpinan atau jika pemimpin mengikuti struktur otoritas yang terpusat, ini dikenal sebagai kepemimpinan otoriter. Keputusan dan kebijakan dibuat hanya oleh pemimpin; bawahan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan untuk memberikan komentar, ide, atau pertimbangan.

Para pemimpin menganggap diri mereka sebagai individu yang paling kuat, cerdas, dan cakap di planet ini. Bawahan diarahkan dengan memberi mereka instruksi/perintah, mengancam mereka dengan hukuman, dan mengawasi mereka. Gaya kepemimpinannya semata-mata berkaitan dengan memaksimalkan produktivitas staf, dengan sedikit memperhatikan sentimen dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin menggunakan metode manajemen tertutup (*closed management*) di mana mereka tidak memberi tahu bawahannya tentang keadaan organisasi. Kader, di sisi lain, kurang mendapat perhatian.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah ketika gaya kepemimpinan yang menarik digunakan untuk mendorong kerjasama yang harmonis, pelayanan, dan partisipasi bawahan. Pemimpin mendorong bawahan untuk merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi.

"Pemimpin (dia) adalah untuk bawahan," adalah filosofi pemimpin. Bawahan harus berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan menawarkan usul, pemikiran, dan pertimbangan. Keputusan tetap dibuat berdasarkan usulan atau perspektif baru yang diberikan oleh bawahan. Kepemimpinan menganut sistem manajemen terdesentralisasi dan sistem manajemen terbuka.

Bawahan dengan gaya kepemimpinan partisipatif akan terdorong untuk mengambil keputusan. Akibatnya, pemimpin akan selalu mendorong bawahan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab.

3. Kepemimpinan Delegatif

Ketika seorang pemimpin mendelegasikan wewenang penuh kepada bawahan, ini dikenal sebagai kepemimpinan delegatif. Akibatnya, bawahan dapat melihat keputusan pemimpin untuk mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan sebagai sinyal bahwa pemimpin mengharapkan bawahan untuk melaksanakan tugas secara mandiri. Pemimpin tidak akan membuat undang-undang apapun untuk pelaksanaan pekerjaan dan hanya akan membatasi kontak dengan bawahannya untuk mengambil keputusan dan kebijakan secara bebas atau bebas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, kematangan kerja (kapasitas) dan kematangan psikologis sangat penting (kemauan).

2.1.5 Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Lussier (dalam Mesiono, 2010), pemimpin yang efektif membangun institusi organisasi yang sangat terstruktur dan memiliki hubungan pribadi yang sangat baik dengan bawahannya, percaya, menghormati, dan selalu ramah. Singkatnya, kepemimpinan yang efektif dicirikan sebagai pemimpin yang secara bersamaan dapat mengelola komponen organisasi dan manusia organisasi.

Tujuh atribut kepemimpinan yang efektif meliputi harapan, aspirasi kepemimpinan, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan dan keahlian yang relevan, dan ekstreversi. Ciri-ciri dari tujuh pemimpin yang paling efektif dirinci di sini (Mesiono, 2010).

1. Dorong (drive); para pemimpin berusaha keras.
2. Keinginan untuk memimpin; Seorang pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain dengan memberi mereka kemampuan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kejujuran dan Integritas (Honesty and Integrity); Pemimpin yang jujur dan konsisten mengembangkan hubungan saling percaya dengan bawahan mereka.
4. Keyakinan diri; bawahan menyadari bahwa bos memiliki kepercayaan padanya. Akibatnya, pemimpin harus memancarkan kepercayaan diri untuk meyakinkan bawahan bahwa tujuan dan keputusannya benar.
5. Intelijen; pemimpin harus mampu mengumpulkan, mengevaluasi, dan memahami sejumlah besar data, serta menghasilkan visi, memecahkan masalah, dan membuat penilaian yang baik.

6. Pengetahuan Terkait Pekerjaan; Pemimpin yang efektif memiliki kesadaran penuh akan masalah organisasi, industri, dan teknologi untuk membuat keputusan terbaik.
7. Ekstraversi; Pemimpin adalah mereka yang bersemangat dan antusias tentang apa yang mereka lakukan. Mereka bisa keras, menuntut, dan jarang diam (aktif) atau menyerah.

Sedangkan ukuran efektifitas pemimpin yang umum digunakan menurut Yukl (1994) adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana unit organisasi pemimpin memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai tujuannya.
2. Sikap pengikut terhadap pemimpin merupakan prediktor lain kinerja seorang pemimpin. Sejauh mana seorang pemimpin memenuhi tuntutan dan harapan pengikutnya? Apakah pendukung pemimpin menyukai, menghormati, dan menghargai mereka? Akankah tuntutan pemimpin didukung, diabaikan, atau ditumbangkan, atau akankah ditolak, diabaikan, atau ditumbangkan?
3. Efektivitas pemimpin diukur dengan bagaimana pengikut atau pengamat luar memandang kontribusi pemimpin terhadap kualitas proses kelompok.

3.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin harus memahami seluk beluk kepemimpinan yang efektif, yang sering dikenal dengan fase-fase (Mesiono, 2010), yang meliputi:

1. Pengawasan

Pengawasan adalah tugas yang memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan/atau hasil yang diharapkan. Pengawasan bertujuan untuk memastikan agar tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan/atau hasil yang diinginkan (Ranupandojo dan Husnan, 2008).

Tujuan pengawasan adalah untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, dan solusi lain yang tidak sesuai dengan tanggung jawab otoritas yang berwenang. Menurut Handayadiningrat (2011), tujuan pemantauan adalah sebagai berikut:

- a. Menanamkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pemimpin yang telah dipercayakan dengan tugas dan wewenang untuk menyelesaikannya.
- b. Mendidik staf sehingga mereka mengikuti prosedur yang telah ditentukan saat melakukan pekerjaan mereka.
- c. Untuk menghindari terjadinya anomali, kesalahan, dan kekurangan yang mengarah pada kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Memperbaiki kesalahan dan ketidakkonsistenan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tanpa penundaan atau pemborosan.
- e. Berkat pemantauan, tugas-tugas yang telah dipilih benar-benar dilakukan sesuai dengan pola rencana.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah alat untuk bertukar ide, perasaan, dan sumber daya. Ketika komunikasi terputus, ketidaksepakatan dan kesalahpahaman muncul hampir seketika. Salah satu variabel yang paling signifikan dalam

menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam suatu perusahaan adalah perilaku komunikasi.

3. Motivasi

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya secara efektif. Berikan suatu kelompok atau bawahan satu atau serangkaian motif, dan mereka pasti akan bersedia melakukan prestasi besar atau tindakan heroik lainnya (Kartono, 1982). Akibatnya, menumbuhkan tujuan, atau *motievincultuur* (istilah Lind), sangat penting untuk pengembangan semangat dan aktivitas kolektif. yang terburuk

Motivasi pemimpin biasanya memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Tingkatkan kohesi kelompok melalui peningkatan asosiasi dan integrasi kelompok.
- b. Menjamin efektifitas dan efisiensi seluruh anggota kelompok;
- c. Mendorong partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial di antara semua anggota;
- d. Meningkatkan produktivitas di semua sektor dan anggota kelompok;
- e. Menjamin terselenggaranya realisasi diri dan pengembangan diri bagi setiap anggota kelompok, serta kesempatan untuk kebebasan berekspresi.

4. Koordinasi

Seorang koordinator yang baik akan bertindak sebagai guru yang bijaksana, memungkinkan bawahan untuk menjadi lebih berpengetahuan dan profesional dalam pekerjaan mereka. Seorang pemimpin yang menjadi manajer personalia juga menjadi manajer pelatihan atau instruktur,

memungkinkan pelaksanaan tanggung jawab yang didelegasikan kepada bawahan dengan lebih baik dan bermanfaat.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Definisi disiplin menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009). Disiplin karyawan mempercepat proses organisasi mencapai tujuannya, sedangkan disiplin karyawan yang tidak memadai memperlambatnya.

Terry (dalam Sutrisno 2009) mendefinisikan disiplin sebagai motivator karyawan. Disiplin yang baik perlu diupayakan agar pekerjaan apa pun dapat berjalan dengan baik. Disiplin kerja, di sisi lain, dicirikan oleh Latainer (dalam Sutrisno, 2009) sebagai dorongan internal yang menyebabkan karyawan mudah beradaptasi dengan keputusan, undang-undang, serta cita-cita dan perilaku kerja yang tinggi.

Disiplin kerja memiliki banyak manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk memastikan bahwa semua proses organisasi berfungsi dengan lancar dan bahwa tujuan organisasi terpenuhi.

2.2.2 Proses Pembentukan Disiplin Kerja

Disiplin diri dan disiplin kelompok merupakan dua jenis disiplin kerja berdasarkan pembentukannya.

a. Disiplin diri

Disiplin diri, menurut Jasin (dalam Helmi 2006), adalah disiplin yang dihasilkan atau dikuasai oleh seseorang. Ini adalah manifestasi atau realisasi tanggung jawab pribadi, yang memerlukan penerimaan dan pengakuan cita-

cita eksternal. Karyawan yang mempraktikkan disiplin diri merasa lebih bertanggung jawab dan mampu mengatur diri sendiri untuk kepentingan perusahaan. adalah usaha yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan suatu tugas atas inisiatifnya sendiri.

Disiplin diri karyawan, begitu dikembangkan, akan menjadi kebanggaan bagi setiap perusahaan karena akan meminimalkan kebutuhan akan pengawasan yang teratur. Karyawan yang mempraktikkan disiplin diri menganggap diri mereka lebih bertanggung jawab dan mampu mengelola diri mereka sendiri untuk kepentingan perusahaan.

Disiplin diri merupakan hasil sosialisasi keluarga dan budaya (belajar). Penanaman nilai-nilai yang mendorong kedisiplinan, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru, maupun masyarakat, merupakan bekal yang bermanfaat bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Prinsip kedisiplinan dapat mendarah daging jika suasana positif diberikan, seperti perlakuan rutin dari orang tua, pendidik, atau pemimpin. Orang tua yang disiplin, profesor, dan pemimpin juga menjadi panutan yang baik untuk pengembangan disiplin diri. Disiplin diri sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mempraktikkan disiplin diri menempatkan prioritas tinggi pada diri mereka sendiri dan juga orang lain. Pegawai yang menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya tanpa pengawasan atasan, misalnya, seringkali sadar akan kewajibannya. Dalam hal ini, pria itu mampu melakukan tugasnya. Dia sangat mementingkan potensi dan kemampuannya secara umum. Disiplin diri, di sisi lain, akan memudahkan rekan kerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelompok. Selanjutnya, jika tugas kelompok dikaitkan dengan

dimensi waktu proses kerja, yang dikendalikan oleh urutan waktu kerja. Disiplin di satu bidang pekerjaan mungkin menghambat kemajuan di bidang lain. Karyawan yang disiplin diri mungkin mendapat manfaat dari berbagai manfaat, termasuk:

- 1) Disiplin diri adalah disiplin yang dibutuhkan organisasi. Karyawan akan diberi penghargaan oleh organisasi jika harapan organisasi terpenuhi, baik berupa prestasi maupun kompetisi lainnya.
- 2) Disiplin diri menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain. Jika orang lain mengaguminya, dia akan membalas dengan penghargaan yang sama dari orang lain. Ini menunjukkan bahwa itu meningkatkan kepercayaan diri.
- 3) Pengakuan atas kemampuan diri sendiri. Berdasarkan keyakinan bahwa jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas, ia dapat secara efektif memanfaatkan kekuatannya. Karyawan, dengan kata lain, dihargai atas potensi dan kualitas bawaan mereka.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan individu tidak sama dengan kegiatan organisasi. Disiplin kelompok masih diperlukan selain disiplin diri. Faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kelompok? Jika disiplin diri karyawan telah meningkat, disiplin kelompok akan tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap anggota kelompok dapat memberikan kontribusi sesuai hak dan kewajibannya, maka kelompok tersebut akan menciptakan hasil yang terbaik. Karyawan juga harus mampu mengontrol sikap dan perilakunya sesuai dengan peraturan di tempat kerja agar bisnis tetap berjalan. Dalam

rangka disiplin preventif, pemimpin juga bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi. Manajemen bekerja untuk memastikan bahwa karyawan mengetahui dan memahami standar yang berlaku dalam upaya ini, karena jika karyawan tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk dipatuhi, perilaku mereka kemungkinan besar tidak terorganisir dan tidak benar.

Disiplin tidak muncul dengan sendirinya. Melalui akumulasi pengalaman dan proses sosialisasi, disiplin lahir, berkembang, dan berkembang. Disiplin adalah hasil dari kepribadian yang berkembang dan hubungan dengan norma-norma masyarakat. Pengawasan eksternal, seperti yang diberikan oleh atasan, orang tua, atau rekan kerja, mencoba menegakkan disiplin melalui penggunaan standar kelompok, fungsi pengawasan dan kontrol sosial. Pengendalian internal yang berasal dari dalam diri individu digunakan untuk mencapai pengendalian diri. Akibatnya, mengembangkan disiplin internal membutuhkan tingkat pengendalian diri yang tinggi. Kontrol diri diperlukan untuk memulai proses disiplin (Davis & Newstrom, 1985). Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok digambarkan oleh Jasin (dalam Helmi, 1996) sebagai dua sisi mata uang yang sama. Keduanya membantu dan meningkatkan kepribadian yang saling melengkapi. Disiplin diri tidak dapat mencapai potensi penuhnya tanpa bantuan disiplin kolektif. Disiplin pribadi, di sisi lain, diperlukan agar disiplin kelompok dapat diterapkan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sikap kebiasaan karyawan dipengaruhi langsung oleh pemimpin mereka. Kebiasaan dibentuk oleh pemimpin, baik melalui iklim atau suasana di mana dia

memimpin atau melalui contoh pribadi. Akibatnya, untuk mencapai disiplin yang kuat, pemimpin juga harus menunjukkan kepemimpinan yang efektif (Sutrisno, 2009).

Disiplin pegawai dipengaruhi oleh unsur-unsur berikut, menurut Singodimedjo, seperti dilansir Sutrisno (2009):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Jika karyawan yakin bahwa mereka telah dijanjikan remunerasi yang sepadan dengan kontribusi mereka pada organisasi, mereka akan mematuhi semua peraturan hukum. Jika mereka diberi kompensasi yang sesuai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan rajin, dan mereka akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik. Jika dia yakin gajinya tidak mencukupi, dia akan mempertimbangkan kembali dan mencari pekerjaan bergaji lebih tinggi di tempat lain, memaksanya untuk absen dari waktu ke waktu dan sering meminta izin untuk pergi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Karena semua pegawai di lingkungan Puskesmas akan memperhatikan bagaimana pimpinan menerapkan disiplin diri dan bagaimana mengontrol diri dari perkataan, tindakan, dan sikap yang dapat membahayakan norma kedisiplinan yang telah ditetapkan, maka keteladanan kepemimpinan sangatlah penting.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika korporasi memiliki peraturan tertulis yang telah disepakati dengan suara bulat, disiplin akan diterapkan. Akibatnya, karyawan akan memiliki

jaminan bahwa siapa pun yang melakukan atau perlu dihukum tanpa pandang bulu akan dihukum.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar kebijakan perusahaan, pimpinan harus memiliki ketabahan untuk mengambil tindakan yang tepat berdasarkan beratnya pelanggaran. Semua karyawan akan merasa terlindungi jika pelanggar disiplin dihukum sesuai dengan konsekuensi saat ini, dan mereka akan bersumpah untuk tidak melakukan hal yang sama lagi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Tentu saja, orang yang paling tepat untuk mengawasi disiplin ini adalah atasan langsung dari personel yang terlibat. Hal ini karena atasan langsung adalah orang yang paling tahu tentang bawahannya dan paling dekat dengan mereka. Pengawasan atasan langsung biasa disebut dengan WASKAT (pengawasan terlampir).

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah individu dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan yang dapat membangun disiplin kerja yang efektif sangat dihargai oleh atasan yang sukses.

Terbentuknya kebiasaan yang mendukung kedisiplinan. Kegiatan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
- b. Pujilah karyawan di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, sehingga mereka bangga dengan pelengkapannya.

- c. Libatkan karyawan dalam pertemuan rutin, terutama tentang nasib dan pekerjaan.
- d. Beri tahu rekan kerja dan bawahan ketika Anda berencana untuk meninggalkan kantor, dengan menunjukkan ke mana Anda akan pergi dan apa yang akan Anda lakukan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur yang diidentifikasi oleh Soejono (2000) sebagai penanda disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Waktu

Kehadiran dan kepatuhan karyawan selama jam kerja, karyawan yang melaksanakan tugas tepat waktu dan benar, ketepatan waktu, karyawan datang tepat waktu, tertib, dan teratur, dan sebagainya merupakan contoh disiplin waktu. Akibatnya, adalah layak untuk sampai pada kesimpulan bahwa disiplin kerja itu menguntungkan.

2. Disiplin Peraturan

Aturan dan peraturan tertulis dan tidak tertulis tersedia untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi. Akibatnya, personel harus menepati janji dan menepati janji. Loyalitas berarti patuh dan tunduk pada perintah atasan, serta peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mengenakan seragam kerja, menggunakan kartu identitas, dan mengeluarkan izin menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi bahkan ketika mereka tidak berada di kantor.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu tanggung jawab karyawan adalah mengoperasikan dan memelihara peralatan dengan benar sehingga kegiatan kantor dapat berfungsi dengan lancar. Serta kapasitas untuk menangani tugas-tugas yang termasuk dalam deskripsi pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dianggap memiliki disiplin kerja yang baik karena selalu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan proses dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.

4. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati dapat menunjukkan disiplin kerja yang baik, serta kemampuan untuk menggunakan peralatan kantor hanya untuk pekerjaan kantor dan bukan untuk penggunaan pribadi, dan menggunakan peralatan kantor secara bertanggung jawab untuk menghindari kerusakan peralatan.

2.3 Puskesmas

2.3.1 Pengertian Puskesmas

Puskesmas (Permenkes RI Nomor 75/2014) adalah pusat pelayanan masyarakat yang mengkoordinir upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan tingkat pertama dengan mengutamakan tindakan promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang terbaik di wilayah kerjanya.

- a. Perilaku sehat, yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat;
- b. Akses ke layanan kesehatan yang berkualitas;
- c. Hidup di lingkungan yang sehat; dan

- d. Individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat dengan derajat kesehatan yang optimal merupakan tujuan dari program pembangunan kesehatan Puskesmas.

Program pembangunan kesehatan Puskesmas membantu terwujudnya kecamatan yang sehat. Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota (Permenkes RI Nomor 75/2014) adalah satuan kerja pemerintah kabupaten/kota yang membidangi urusan kesehatan kabupaten/kota.

2.3.2 Manajemen Puskesmas

Untuk itu diperlukan manajemen Puskesmas yang baik agar dapat menyelenggarakan kegiatan kesehatan individu dan masyarakat yang beragam sesuai dengan prinsip-prinsip pembangunan Puskesmas. Manajemen Puskesmas adalah serangkaian tindakan yang berjalan bersama untuk memberikan hasil Puskesmas yang berkualitas tinggi. Tiga fungsi manajemen Puskesmas yang terkenal adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, serta pemantauan dan akuntabilitas. Semua tugas manajerial ini harus diselesaikan dengan cara yang terkoordinasi dan berjangka panjang.

2.3.2 Tugas dan Fungsi Puskesmas

Puskesmas bertanggung jawab melaksanakan kebijakan kesehatan di wilayah kerjanya untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan, guna mendukung terwujudnya kecamatan yang sehat. Untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut, Puskesmas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut (Permenkes RI Nomor 75/2014):

1. UKM tingkat pertama di wilayah kerjanya; dan
2. UKP tingkat pertama di wilayah kerjanya.

2.3.4 Susunan Organisasi Puskesmas

Puskesmas merupakan pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, menurut peraturan perundang-undangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang Kepala Puskesmas yang harus seorang tenaga kesehatan dan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Memegang gelar sarjana dan terbiasa dengan manajemen kesehatan masyarakat;
- b. Telah bekerja di Puskesmas sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun; dan
- c. telah menyelesaikan pelatihan manajemen Puskesmas.

Kepala Puskesmas bertanggung jawab atas semua kegiatan di Puskesmas dan dapat merencanakan dan mengusulkan kebutuhan sumber daya Puskesmas kepada dinas kesehatan kabupaten/kota. Tenaga kesehatan dengan pendidikan terendah diploma tiga (Permenkes RI Nomor 75/2014) adalah kepala institusi kesehatan di pedesaan atau lokasi yang sangat terpencil yang tidak tersedia tenaga kesehatan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Menurut (Permenkes RI Nomor 75/2014), organisasi Puskesmas paling sedikit meliputi:

- a. direktur puskesmas;
- b. kepala sub bagian tata usaha; dan
- c. penanggung jawab UKM dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat.
- d. penanggung jawab UKP, apotek, dan laboratorium;
- e. penanggung jawab jaringan pelayanan Puskesmas; dan
- f. fasilitas pelayanan kesehatan

2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

2.4.1 Menciptakan Disiplin - Pribadi Kelompok

Menurut Suryaningrat (1982), setiap kelompok mengumpulkan dan menetapkan aturan dan perilaku yang hanya berlaku bagi kelompok dan harus dipatuhi oleh semua anggota. Namun, ketika kelompok tumbuh dalam ukuran, hubungan antar kelompok melonggar, dan tujuan menjauh dari anggota kelompok, tujuan kelompok menjadi lebih jauh. Akibatnya, pedoman kaku didirikan untuk mengurangi hambatan persatuan dan menekankan akuntabilitas pribadi untuk perilaku seseorang. Saat ini, ada masalah dengan disiplin pribadi kelompok. Kemampuan untuk mengontrol dan mengelola perilaku sendiri atau kelompok disebut sebagai disiplin. Kontrol dan kontrol sangat penting dan sangat penting untuk mengatasi semua rintangan untuk efektivitas dan efektivitas kelompok, seperti konflik, formulasi individu, kurangnya tenaga kerja, kecerobohan, dan pemborosan.

Disiplin pribadi hanya bisa berhasil dalam pengaturan kolektif. Jika pemimpin aktif, bijaksana, dan konsisten mempromosikan dan melaksanakan semua prosedur. Dia harus menegakkan hukum tanpa bias, dan dia harus memerangi prasangka negatif, permusuhan, dan kecemburuan.

2.5 Kajian Integritasi Keislaman

Kepemimpinan Islam didefinisikan sebagai konsep interaksi horizontal dan vertikal, hubungan, otoritas proses, mempengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan operasi.

2.5.1 Kajian Integrasi Keislaman Pada Kepemimpinan

Dalam al-Quran surat al-Baqarah ayat 30, menerangkan tentang kepemimpinan.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتُجَادِلُنَا خَلِيفَةً ۗ عَلٰٓمٌ ۙ
 هٰٓؤُلَآءِ سَآٓءُ مَا يَدْعُونَ بِكُنٰٓءِ رَبِّكَ ۗ قَالُوا بَلٰٓئِهَا الْبَشَرِ الْفٰٓسِقِ
 يٰ

الذِّمَّةَ ۗ نَحْنُ نُحْيِيهِمْ وَنُمِيتُهُمْ وَأَنَّا لَمَّا كُنَّا نَحْنُ الْغٰٓمِ ۗ وَنَ
 و س ح و

Artinya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi". Mereka berkata "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (al-Baqarah:30).

Menurut Quraish Shihab, kata khalifah awalnya berarti "orang yang menggantikan atau datang setelah orang-orang yang datang sebelumnya" dalam tafsir Al-Misbah,. Atas dasar ini, istilah khalifah mengacu pada orang yang mengambil tempat Allah dalam membela dan menegakkan hukum-Nya. Pertanyaan para malaikat tidak ditujukan kepada Allah Ta'ala, melainkan keinginan mereka untuk menjadi khalifah setelah menyembah dan mensucikan-Nya. Permintaan ini juga menunjukkan bahwa khilafah adalah tatanan global yang berlaku di dunia dan di akhirat hingga para malaikat memilih untuk menjadi khalifah juga. Allah Ta'ala, di sisi lain, menjawab bahwa pemahaman para malaikat tidak cukup sampai Allah Ta'ala menegaskan bahwa Dia adalah hakim terbaik dari apa yang diketahui para malaikat. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa khilafah memiliki makna global.

2.5.2 Kajian Integrasi Keislaman Pada Disiplin Kerja

Dalam al-Quran surat An-Nisa ayat 59, menerangkan tentang kepemimpinan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
 وَالرَّسُولَ مِنْ بَيْنِ الَّذِينَ كُنْتُمْ يُرِيدُونَ أَنْ يَتَّخِذُوا
 مِنْكُمْ كُفْرًا فَاسْتَمِعُوا لِلَّهِ وَالرَّسُولَ لَعَلَّكُمْ
 تَهْتَكُونَ سُنَّاتِهِ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ تُخْلِفُونَ
 الْكَلِمَةَ إِن كُنْتُمْ حَاقِقِينَ بِوَعْدِ اللَّهِ
 وَأَنْتُمْ كَانْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya :

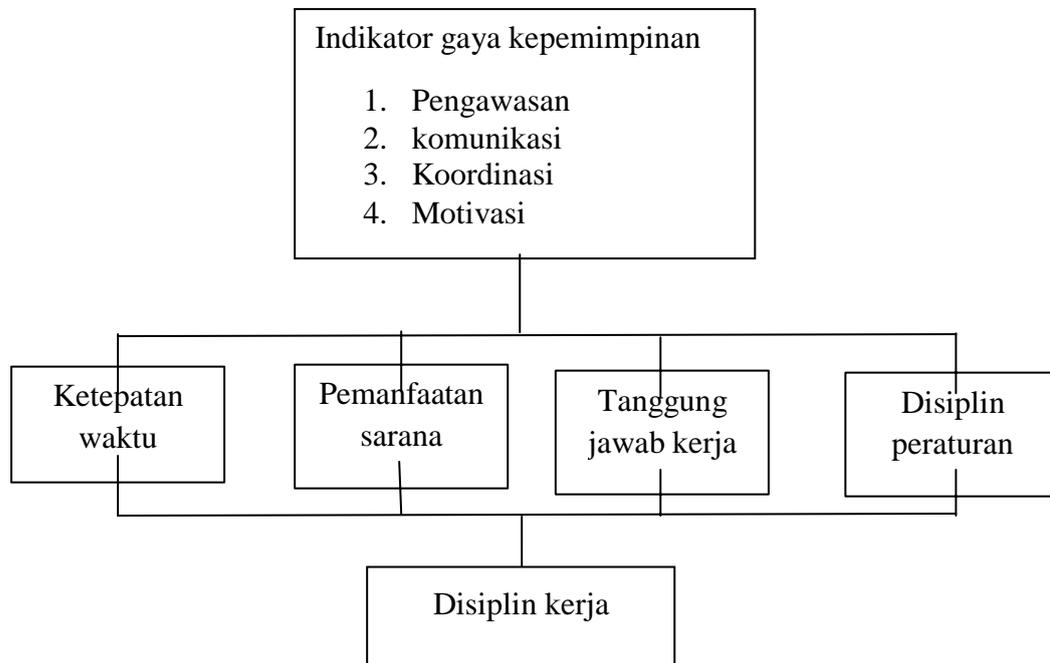
“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Ayat ini, menurut Tafsir Al-Adzim jilid III karya Ibn Katsir, menunjukkan bahwa Allah SWT menempatkan ketaatan kepada pemimpin ketiga setelah ketaatan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya. Ketaatan kepada pemimpin, di sisi lain, tidak datang dengan lafazdz "taat", karena ketaatan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya adalah yang utama. Artinya, diwajibkan untuk mentaati dan mendengarkan seorang pemimpin selama dia tidak memerintahkan kemaksiatan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya.

2.6 Kerangka Teori

Indikator gaya kepemimpinan Mesiono (2010), yang dikelompokkan ke dalam empat kategori: pengawasan, komunikasi, motivasi, dan koordinasi, menjadi landasan teoritis untuk penelitian ini. Soejono (2000) menggunakan teori dengan empat (empat) indikator disiplin kerja, yaitu ketepatan waktu,

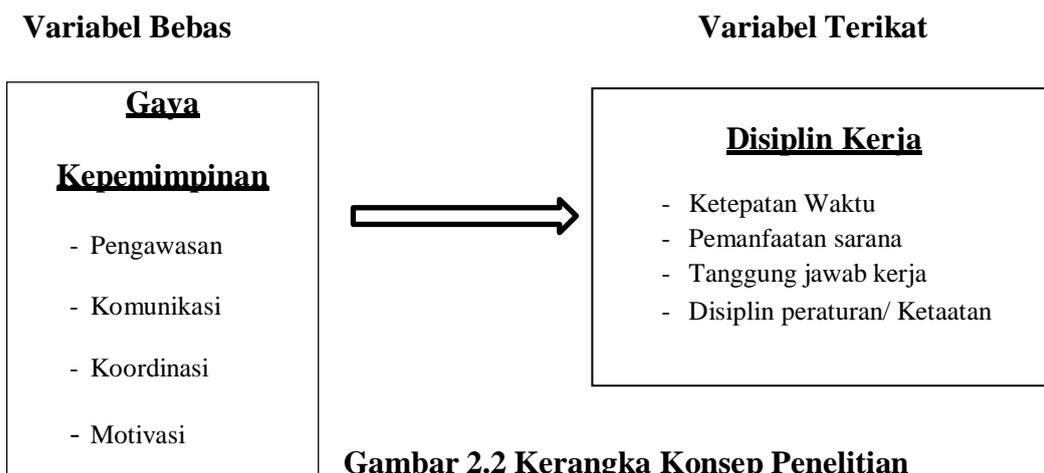
pemanfaatan fasilitas, pembagian tugas, dan disiplin peraturan. Kerangka teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian Berdasarkan Soejono (2000)

2.7 Kerangka Konsep Penelitian

Adapun kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.8 Hipotesa Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan berdasarkan variabel yang akan diteliti.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional dan metodologi penelitian explanatory. Tujuan dari pendekatan explanatory study adalah untuk menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Pakkat mempengaruhi disiplin kerja staf di Puskesmas Pakkat Kecamatan Humbang Hasundutan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan dan Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan September 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan yang terdiri dari 39 orang.

3.3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sensus yang meliputi populasi lengkap Puskesmas Pakkat yang berjumlah 39 orang. Ada 33 karyawan tetap dan 6 karyawan kontrak di angkatan kerja.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh staf Puskesmas Pakkat yang berjumlah 39 orang yang terdiri dari banyak pegawai dengan berbagai peran. Metode sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan data. Metode sampel

jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

3.3.3.1 Kriteria Inklusi

Karakteristik luas subjek penelitian dari kelompok sasaran yang murah dan akan diteliti disebut kriteria inklusi (Nursalam, 2017). Pegawai Puskesmas Pakkat memenuhi kriteria inklusi penelitian.

3.3.3.2 Kriteria Eksklusi

Mata pelajaran yang tidak memenuhi syarat inklusi dieliminasi atau dihilangkan dengan berbagai alasan (Nursalam, 2017). Pegawai Puskesmas yang sedang mengambil cuti kerja dikeluarkan dari penelitian ini.

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang memiliki dampak positif dan negatif terhadap variabel terikat. Variabel awal, variabel eksogen, atau variabel kausal adalah semua istilah yang digunakan untuk menggambarkan variabel ini (Ghozali, 2011). Gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini disebut juga sebagai variabel efek, variabel akhir, atau variabel endogen (Ghozali, 2011). Disiplin kerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional

Untuk membantu penelitian dan memastikan bahwa peneliti dan responden berada pada pemahaman yang sama, definisi operasional variabel dalam penelitian ini tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel dan Definisi Operasion	Indikator	Cara Ukur	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepempimpinan Kemampuan pimpinan Puskesmas dalam mengarah-kan, memengaruhi, mendorong dan mengendali-kan para pegawai untuk bisa bersatu dan kompak dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai visi misi Puskesmas.	1. Pengawasan 2. Komunikasi 3. Motivasi 4. Koordinasi	Kuesioner 10 item	Interval (Skor 10-40)
2	Disiplin Kerja Sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.	1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaata n sarana 3. Tanggung jawab kerja 4. Disiplin Peraturan/ ketaatan	Kuesioner 10 item	Interval (Skor 10-30)

3.6 Aspek Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval yang mengacu pada format Likerts, yang terbagi dalam empat (empat) level, sehingga memungkinkan responden untuk bereaksi dalam skala satu sampai empat (empat).

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan diukur melalui 10 pertanyaan, yaitu:

a. Aspek pengukuran untuk variabel gaya kepemimpinan di kelompok dalam 4 (empat) tingkatan, yaitu:

1. Untuk pilihan jawaban (a), jika kepala Puskesmas memiliki gaya kepemimpinan yang Otokratik dalam menjalankan kepemimpinan kepada pegawai Puskesmas. Jawaban diberi skor 4 (dengan nilai 34 - 40).
2. Untuk pilihan jawaban (b), jika kepala Puskesmas memiliki gaya kepemimpinan yang Demokratis dalam menjalankan kepemimpinan kepada pegawai Puskesmas. Jawaban diberi skor 3 (dengan nilai 26 - 33).
3. Untuk pilihan jawaban (c), jika kepala Puskesmas memiliki gaya kepemimpinan yang Laises Faire (Bebas) dalam menjalankan kepemimpinan kepada pegawai Puskesmas. Jawaban diberi skor 2 (dengan nilai 18 - 25).
4. Untuk pilihan jawaban (d), jika kepala Puskesmas memiliki gaya kepemimpinan yang Kharismatik dalam menjalankan kepemimpinan kepada pegawai Puskesmas. Jawaban diberi skor 1 (dengan nilai 10 - 17).

b. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, diajukan sepuluh pertanyaan dengan jawaban pilihan ganda:

Unsur pengukuran variabel disiplin kerja dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala Puskesmas dibagi menjadi tiga (tiga) tingkatan:

- 1) Tinggi, jika staf memiliki disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala Puskesmas yang berhasil. Jawabannya menerima peringkat tiga poin (dengan 30).
- 2) Sedang, jika tenaga kerja kurang disiplin kerja, yang dipengaruhi oleh ciri gaya kepemimpinan efektif yang digunakan oleh pimpinan Puskesmas. Skor 2 diberikan untuk respons (dengan nilai 20).
- 3) Rendah, jika staf kurang disiplin kerja, yang dipengaruhi oleh ciri gaya kepemimpinan efektif yang digunakan oleh kepala Puskesmas. Skor 1 diberikan untuk respons (dengan skor 10).

3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa suatu skala dapat secara akurat mengukur konsep yang diukur. Uji validitas, dengan kata lain, digunakan untuk menentukan validitas suatu kuesioner. Dianggap sah jika pernyataan kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2011). Derajat kebenaran alat ukur penelitian terhadap isi atau makna sebenarnya yang diteliti disebut sebagai validitas dalam penelitian ini. Uji validitas akan dilakukan terhadap 20 orang pegawai Puskesmas Matiti Kabupaten Humbang Hasundutan yang sebanding dengan yang ada di Puskesmas Pakkat.

Koefisien korelasi antara skor pertanyaan atau indikator yang diuji dengan skor total variabel diukur dalam uji validitas. Menentukan validitas query menggunakan perhitungan korelasi product moment Pearson. Hasil r hitung dibandingkan dengan hasil r tabel pada saat $df = n-2$ dengan sig. 5%. Jika r tabel sama dengan r hitung, tabel tersebut benar.

Kuesioner disampaikan kepada petugas Puskesmas Matiti Kabupaten Humbang Hasundutan. Karena lokasi tersebut memiliki kualitas dan kesulitan yang sama dengan responden penelitian, maka peneliti melakukan uji validitas di sana. Dalam sampel penelitian ini berjumlah 20 responden. Kuesioner yang dibuat dengan Software SPSS versi 21 diuji validitasnya. Temukan item yang dimaksud jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada momen produk Pearson. Nilai r tabel dapat dihitung dengan menggunakan df (derajat bebas) = $n-2$. Jika ada 20 responden maka nilai r tabel product moment Pearson adalah 0,3783, dan nilai $df = 18$ dengan taraf signifikan 0,05.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = Cari tempat pernyataan

y = skor total item pernyataan

$\sum x$ = jumlah skor item pernyataan

$\sum y$ = jumlah skor total item ternyata

$\sum xy$ = jumlah perkalian x dan y

Keputusan Uji :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dianggap valid.

2. Apabila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dianggap tidak valid (Hastono, 2012).

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengawasan	P1	0,493	0.3783	Valid
	P2	0,586	0.3783	Valid
Komunikasi	P1	0,586	0.3783	Valid
	P2	0,413	0.3783	Valid
	P3	0,415	0.3783	Valid
Motivasi	P1	0,413	0.3783	Valid
	P2	0,464	0.3783	Valid
	P3	0,387	0.3783	Valid
Koordinasi	P1	0,533	0.3783	Valid
	P2	0,586	0.3783	Valid
Disiplin kerja	P1	0,712	0.3783	Valid
	P2	0,680	0.3783	Valid
	P3	0,426	0.3783	Valid
	P4	0,533	0.3783	Valid
	P5	0,571	0.3783	Valid
	P6	0,612	0.3783	Valid
	P7	0,707	0.3783	Valid
	P8	0,707	0.3783	Valid
	P9	0,415	0.3783	Valid
	P10	0,647	0.3783	Valid

Hasil Uji validitas dari 5 kelompok pertanyaan yaitu pengawasan, komunikasi, motivasi, koordinasi, dan disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

3.7.2 Uji Reabilitas

Istilah "reliabilitas" mengacu pada teknik untuk menentukan validitas kuesioner yang berfungsi sebagai prediktor variabel atau konstruk. Keandalan skor menunjukkan konsistensi dan stabilitasnya (skala pengukuran). Kuesioner dianggap reliabel jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan konstan atau

stabil sepanjang waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan hasil yang sama ketika diuji pada kelompok yang sama dengan asumsi responden tidak berubah secara psikologis.

Tes validitas item digunakan untuk menguji reliabilitas pertanyaan. Alpha Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas. Semakin tinggi angka alfa, semakin dapat diandalkan pertanyaan dalam kuesioner. Uji cronbach alpha digunakan untuk menilai reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, dengan menggunakan kriteria bahwa jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,60, alat ukur tersebut dianggap reliabel (Ghozali, Imam. 2001). Menggunakan rumus Alpha Cronbach (AC) untuk menguji reliabilitas instrumen kuesioner dalam penelitian ini:

$$AC = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum(SD^2_i)}{SD^2_t} \right]$$

Keterangan :

AC = Alpha Cronbach

k = jumlah butir soal

SD_{2i} = Varian skor setiap butir soal

SD²t = Varian skor total

Keputusan Uji :

Pertanyaan dianggap reliabel apabila r hitung > r *cronbach alpha* (0,6)

Hasil Tabel 3.3 Uji Reabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Pernyataan
1.	Pengawasan	0,968	Reliabel
2.	Komunikasi	0,631	Reliabel
3	Motivasi	0,780	Reliabel
4	Koordinasi	0,769	Reliabel
5	Disiplin kerja	0,741	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.5 Pertanyaan dari variabel pengawasan, komunikasi, motivasi, koordinasi, dan disiplin kerja dianggap reliabel karena r hitung $>$ r tabel.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada staf Puskesmas Pakkat di Kabupaten Humbang Hasundutan. Penelitian Sri Hasnah Fitri Tanjung sebelumnya digunakan dan dimodifikasi untuk membuat kuesioner yang digunakan (2016).
2. Data sekunder dikumpulkan dari staf Puskesmas Pakkat di Kabupaten Humbang Hasundutan dengan pencatatan laporan data.

3.8 Analisis Data

Penelitian asosiatif menggunakan teknik analitik kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah langkah-langkah analisis data:

3.8.1 Analisis Univariat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasi distribusi frekuensi dan proporsi masing-masing variabel, termasuk variabel independen dan dependen. Data disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan proporsi untuk menggambarkan ciri-ciri masing-masing variabel yang diteliti.

3.8.2 Analisis Bivariat

Tujuan dari analisis penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana variabel terikat mempengaruhi satu atau lebih variabel bebas dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Huruf Y mewakili variabel terikat, sedangkan huruf X mewakili variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana (Sugiono, 2003).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Puskesmas Pakkat adalah unit pelaksana teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Humbang Hasundutan yang didirikan pada tahun 1960. Puskesmas Pakkat berlokasi di Jl. Sehat No.1 Simarsik Desa Pakkat Kecamatan Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Luas wilayah kerja Puskesmas Pakkat adalah 45.910 Ha. Yang terdiri dari 22 Desa.

Puskesmas Pakkat memiliki batas-batas wilayah yaitu :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Tarabintang
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Tengah
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Tengah
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Onanganjang

Jumlah penduduk wilayah kerja Puskesmas Pakkat adalah 24630 jiwa, dan terdiri dari 6011 KK. Puskesmas Pakkat dibantu oleh unit-unit fungsional dengan membawahi 5 Pustu dan 22 Poskesdes.

4.1.2 Hasil Data Univariat

Adapun klasifikasi responden berdasarkan karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Kategori Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik Responden	Jumlah F	Persentase %
-----	-------------------------	-------------	-----------------

1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	8	20,5
	Perempuan	31	79,5
2	Umur		
	20-35 Tahun	21	35,9
	36-50 Tahun	14	53,8
	51-60 Tahun	4	10,3
3	Pendidikan Terakhir		
	D3	30	76,9
	S1	9	23,1
4	Masa Kerja		
	<5 Tahun	10	25,6
	5-10 Tahun	6	15,4
	>10 tahun	23	59,0
5	Status Perkawinan		
	Kawin	36	92,3
	Belum Kawin	2	5,1
	Janda	1	2,6

Sumber : Data Kepegawaian Puskesmas Pakkat

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Pakkat kabupaten Humbang Hasundutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar dengan jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 31 Orang (79,5%), dan laki-laki sebanyak 8 Orang (20,5%). Dengan persentase umur yang paling banyak berada pada kelompok umur 36-50 Tahun berjumlah 21 responden (53,8%), kelompok umur 20-35 tahun berjumlah 14 responden (35,9%), dan paling sedikit kelompok umur 51-60 tahun sebanyak 4 responden (10,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan di Puskesmas Pakkat mayoritas pendidikan responden adalah tingkat D3 yaitu 30 Responden (76,9%), dan tingkat S1 berjumlah 9 responden (23,1%). Berdasarkan lama kerja pegawai Puskesmas Pakkat sebagian besar Pegawai Puskesmas Pakkat telah bekerja > 10 Tahun berjumlah 23 responden (59,0%), dan <5 tahun berjumlah 10 responden (25,6%), serta 5-10 tahun berjumlah 6 responden (15,4%). Berdasarkan status responden

sebagian besar telah kawin sebanyak 36 responden (92,3%), belum kawin (5,1%), dan Janda 1 Responden (2,6%).

4.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan 10 item pertanyaan, Berikut hasil uraian gaya kepemimpinan Puskesmas Pakkat:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Uraian Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas

No	Indikator	Frekuensi (%)			
		Otokratik	Demokratis	Bebas	Kharismatik
Pengawasan					
1	Pengawasan kerja pegawai	4 (10,3%)	4 (10,3%)	15 (38,5%)	16 (41,0%)
2	Mengontrol pekerjaan pegawai	13 (33,3%)	2 (5,1%)	17 (43,6%)	7 (17,9%)
Komunikasi					
3	Membangun komunikasi yang baik	25 (64,1%)	6 (15,4%)	7 (17,9%)	1 (2,6%)
4	Pengambilan keputusan	29 (74,4%)	2 (5,1%)	3 (7,7%)	5 (12,8%)
5	Komunikasi kepada staf	25 (64,1%)	7 (17,9%)	6 (15,4%)	1 (2,6%)
Motivasi					
6	Memotivasi pegawai	25 (64,1%)	7 (17,9%)	3 (7,7%)	4 (10,3%)
7	Meningkatkan partisipasi atau kecintaan pegawai	18 (46,2%)	10 (25,6%)	8 (23,1%)	2 (5,1%)
8	Menambah semangat kerja staf	11 (28,2%)	8 (23,1%)	19 (48,7%)	1 (2,6%)
Koordinasi					
9	Koordinasi terhadap staf,	21 (53,8%)	9 (23,1%)	6 (15,4%)	3 (7,7%)
10	Tanggung jawab kerja dari pegawai Puskesmas	17 (43,6%)	7 (17,9%)	6 (15,4%)	9 (23,1%)
Kategori Gaya Kepemimpinan		18 (46,2%)	11 (28,2%)	9 (23,1%)	1 (2,6%)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil penelitian di Puskesmas Pakkat didapatkan hasil bahwa total gaya kepemimpinan otokratik sebanyak 18 orang (46,2%), gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 11 orang (28,2%), gaya kepemimpinan bebas sebanyak 9 orang (23,1%), dan gaya kepemimpinan kharismatik sebanyak 1 orang (2,6%).

4.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan 10 item pertanyaan, Berikut hasil uraian gaya kepemimpinan Puskesmas Pakkat :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Uraian Disiplin kerja Responden Penelitian

No	Pertanyaan	Frekuensi (%)		
		Selalu	Kadang-kadang	Tidak pernah
Ketepatan waktu				
1	Masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan Puskesmas	9 (23,1%)	29 (74,4%)	1 (2,6%)
2	Pulang kerja sesuai dengan waktu selesai yang ditetapkan di Puskesmas	6 (15,4%)	32 (82,1%)	1 (2,6%)
3	Keterlambatan mengikuti upacara/apel pagi pada hari Senin	4 (10,3%)	31 (79,5%)	4 (10,3%)
Pemanfaatan Sarana di Puskesmas				
4	Merusak peralatan Puskesmas saat bekerja	12 (30,8%)	14 (35,9%)	13 (33,3%)
5	Menjaga fasilitas peralatan di Puskesmas dengan baik	11 (28,2%)	17 (43,6%)	11 (28,2%)
Tanggung jawab kerja				
6	Memanfaatkan waktu kerja dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan	6 (15,4%)	26 (66,7%)	7 (17,9%)
7	Target pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	12 (30,8%)	22 (64,1%)	2 (5,1%)
Ketaatan				
8	Mengikuti rapat bulanan di Puskesmas	8 (20,5%)	25 (64,1%)	6 (15,4%)
9	Melanggar tata tertib yang telah ditentukan dikantor	11 (28,2%)	21 (53,8%)	7 (17,9%)
10	Mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Puskesmas	8 (20,5%)	29 (74,4%)	2 (5,1%)
Kategori Disiplin Kerja		Tinggi	Sedang	Rendah

	12 (30,8%)	26 (66,7%)	1 (2,6%)
--	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil penelitian di Puskesmas Pakkat didapatkan hasil bahwa total kategori keseluruhan responden menjawab selalu melakukan disiplin kerja berjumlah 12 Orang (30,8%), jumlah responden menjawab kadang-kadang melakukan disiplin kerja berjumlah 26 orang (66,7%), dan jumlah responden menjawab tidak pernah melakukan disiplin kerja berjumlah 1 orang (2,6%).

4.1.5 Hasil Data Bivariat

Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan digunakan uji regresi linear sederhana. hasil uji statistik yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Taraf sign	B	R	R square	P value
Konstanta		31,3	0,33	0,11	0,00
Gaya Kepemimpinan	0,03	0,42			

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka hasil yang di dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan ($\rho=0,00$) terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai $\rho < 0,05$
2. Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,33. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,11 artinya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 11% terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya 89% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk

dalam penelitian ini. Hasil uji Anova memiliki nilai F hitung ($F=4,57$) dan tingkat signifikansi/ probabilitas $\rho=0,03 < 0,05$

3. Model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 31,3 \text{ (konstanta)} + 0,42 X$$

Keterangan:

Y = variabel disiplin kerja pegawai

X = variabel gaya kepemimpinan

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dideskripsikan bahwa, Apabila dinaikkan satu poin gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai dipuskesmas akan naik sebesar 0,42 kali.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Indikator gaya kepemimpinan dilihat dari aspek pengawasan

Menurut MC Farlan, sebagaimana dikutip oleh Anggri dkk (2021), pengawasan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin ingin mengetahui apakah hasil kerja bawahannya telah sesuai dengan rencana, arahan, tujuan, dan kebijakan yang ditetapkan untuk mencegah tipuan.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa supervisi kepala puskesmas masih berada pada level yang cukup, belum pada level yang baik, berdasarkan uraian penilaian responden terhadap pelaksanaan supervisi pegawai oleh kepala puskesmas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengawasan terhadap karyawan berada pada kategori bebas. Argumentasi responden bahwa kepala puskesmas memberikan keleluasaan pegawai untuk mengaktualisasikan kinerjanya masing-masing mendukung hal tersebut.

Dalam Surah Asy Syura Ayat 6 yang berbunyi :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ نَارَ وَامِنْ مُمْ دُرِّي ضَعْفًا خَانُوا عَلَيْهِمْ تَلَبَّتُوا لَا وَلْيُؤْؤُوا نَوْلًا سِدِّدًا
وُ خَلْفَهُ

“Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar” (Q.S An-Nisa : 9).

Menurut Prof. Dr. Muhammad Quraish Shihab, Lc. MATafsir .'s Al-Misbah, frasa Qoulan Sadidan berarti "kalimat yang benar dan tepat". Ibnu Faris menerjemahkannya sebagai istiqomah (konsistensi). Kata ini juga dapat digunakan untuk mengarahkan perhatian sasaran. Seseorang yang mengkomunikasikan kata-kata atau informasi yang akurat dan tepat sasaran. Dari uraian istilah tersebut dapat disimpulkan bahwa kata Sadid pada ayat di atas tidak hanya berarti benar, tetapi juga harus tepat sasaran.

4.2.3 Indikator gaya kepemimpinan dilihat dari aspek motivasi

Sikap karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan di instansi membentuk motivasi. Karyawan yang diarahkan atau diarahkan untuk memenuhi tujuan organisasi perusahaan dimotivasi oleh suatu kondisi atau energi yang disebut motivasi (situasi). Sikap mental karyawan yang pro dan antusias terhadap kondisi kerja inilah yang membantu mereka mencapai motivasi kerja yang optimal (Mangkunegara, 2005).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan kepala puskesmas sebagaian besar responden menilai bahwa motivasi terhadap karyawan berada pada indikator gaya kepemimpinan otokratik. Berdasarkan

Tafsir Ibnu Katsir berkata bahwa, Hal ini ialah pemberitaan dari Allah Swt. yang menyatakan kecintaan-Nya pada hamba-hamba-Nya yg beriman. Jika mereka berbaris dengan teratur menghadapi musuh-musuh Allah pada medan pertempuran, mereka berperang di jalan Allah melawan orang-orang yg kafir terhadap Allah agar kalimah Allah-lah yang tertinggi serta agama-Nyalah yang menang lagi berada di atas agama-agama lainnya.

4.2.5 Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan

Pola perilaku khas pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya, apa yang diputuskan pemimpin untuk dilakukan, dan bagaimana pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok semuanya berkontribusi pada pembentukan gaya kepemimpinannya. Ada banyak gaya kepemimpinan yang dikenal dalam teori, tetapi menentukan mana yang terbaik itu sulit. Kemampuan pimpinan menampung aspirasi bawahan, kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan wewenangnya, kemampuan pimpinan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan, serta kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mampu memberikan imbalan yang baik. , semua berkontribusi pada kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan yang efektif didefinisikan sebagai kapasitas untuk mengubah gaya kepemimpinan Anda sebagai tanggapan terhadap perubahan kebutuhan dan keadaan. Fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan seseorang untuk mengubah tugas dan harapan. Pemimpin yang dapat beradaptasi akan menyadari pentingnya

fleksibilitas gaya dalam meningkatkan efektivitas, yang akan mengarah pada hasil kualitas yang lebih tinggi dalam memenuhi tujuan (Hardika, 2019).

Berdasarkan kategori penilaian pada gaya kepemimpinan diperoleh jawaban bahwa gaya kepemimpinan di Puskesmas Pakkat yang dinilai oleh responden berada pada kategori gaya kepemimpinan otokratik yaitu berjumlah 18 orang (46,2%), dan gaya kepemimpinan demokratis berjumlah 11 orang (28,2%).

Pemimpin terkadang menganggap dirinya sebagai orang yang paling berpangkat tinggi dan tidak peduli dengan kondisi bawahannya dan mengambil keputusan sepihak tanpa komunikasi dengan bawahan, pemimpin bersedia menerima saran dan kritik tetapi tidak, sesuai dengan indikator pertanyaan tentang gaya kepemimpinan berdasarkan analisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis. Semua ide dan kritik dilakukan sesuai dengan harapan karyawan, kurangnya pengawasan, dan komunikasi kepemimpinan yang efektif.

Sugandi (2011) mendefinisikan kepemimpinan otokratis sebagai pemimpin yang selalu mempertimbangkan milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat belaka, menolak menerima kritik dan saran, mengandalkan kekuatan formalnya, dan sering bertindak dalam gerakannya. menggunakan strategi koersif dan rentan terhadap hukuman.

4.2.6 Tingkat Disiplin Kerja di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan

Disiplin kerja merupakan salah satu tugas terpenting dari manajemen sumber daya manusia, dan sangat penting untuk mencapai tujuan yang maksimal karena pencapaian tujuan yang maksimal tanpa disiplin tidak mungkin dilakukan

(Sedarmayanti, 2010). Menurut (Rivai, 2010), disiplin kerja adalah pendekatan komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mengubah sikap karyawan dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan. Disiplin kerja lebih dapat diperoleh dengan menerapkan konsekuensi berupa hukuman dan teguran yang mencegah karyawan untuk mengulangi kesalahannya dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih berhasil (Iswara, 2013).

Tingkat disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakkat dinilai berada pada kategori sedang berdasarkan kriteria penilaian disiplin kerja, yaitu sebanyak 26 orang (66,7 persen). Menurut indikator pertanyaan disiplin kerja berdasarkan analisis disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakkat, pimpinan Puskesmas kurang khawatir terhadap pegawai, terutama yang melanggar standar kedisiplinan. Pemimpin hanya menghukum tanpa memaksakan konsekuensi keras yang memotivasi staf untuk meningkatkan.

Disiplin kerja adalah jenis ketaatan yang berasal dari sikap seseorang terhadap kepatuhan terhadap hukum atau peraturan yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu dan diterapkan pada suatu organisasi. Efisiensi kerja dan efektivitas tugas akan dirugikan jika disiplin kerja hilang. Jika disiplin tidak ditegakkan, tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin tercapai secara efektif dan efisien.

4.2.7 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan

Menurut Robbins (2008), kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk suatu kelompok untuk mengikuti suatu visi atau serangkaian tujuan.

Kekuasaan ini dapat berasal dari sumber formal, seperti posisi manajemen perusahaan. Karena pekerjaan manajemen memiliki pengaruh yang diakui secara publik, seseorang dapat memperoleh peran kepemimpinan hanya berdasarkan posisinya di perusahaan. Tidak semua manajer adalah pemimpin, dan tidak semua pemimpin adalah manajer. Hanya karena sebuah perusahaan memberikan eksekutifnya keuntungan formal tertentu tidak menjamin mereka akan mampu memimpin secara efektif. Menurut penelitian kami, kepemimpinan informal, atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di luar kerangka formal organisasi, seringkali sama pentingnya atau lebih penting daripada dampak formal. Dengan kata lain, para pemimpin dapat berkembang baik dari dalam kelompok maupun melalui penunjukan formal.

Hasil analisis uji statistik dengan menggunakan uji regresi linier dasar di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar. Akan ada penekanan yang lebih besar pada disiplin kerja karyawan. Direktur Puskesmas Pakkat memiliki gaya kepemimpinan yang otokratis dan etos kerja yang moderat.

Penelitian ini mendukung temuan Dira (2019) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Puskesmas Pekanbaru, serta temuan Tanjung (2016) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Menurut penelitian Ester (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kota Pangkal Pinang.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Pakkat tentang pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja karyawan, manajemen terkadang ingin mendelegasikan semua pengambilan keputusan

kepada karyawan. Pimpinan Puskesmas juga dinilai kurang tegas terhadap pegawainya, terutama yang melanggar tata tertib. Pemimpin hanya menegur daripada memaksakan konsekuensi keras yang memotivasi staf untuk meningkatkan. Kepemimpinan juga terlihat kurang terhubung dengan beberapa karyawan; Dengan kata lain, pimpinan hanya ingin berbicara dan berdiskusi dengan orang-orang tertentu, sehingga terjadi pengelompokan di dalam Puskesmas.

Hal ini sesuai dengan temuan Kadek (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Balai Bahasa Provinsi Bali, serta temuan Yogi (2021), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pendidikan. Tasikmalaya adalah sebuah kota di Tasikmalaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan, hasil yang didapatkan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas cenderung gaya kepemimpinan otokratik (46,2%).
2. Tingkat disiplin kerja yang diterapkan di Puskesmas adalah kategori sedang (66,7%),
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan ($p=0,03$)
4. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,11 artinya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 11% terhadap disiplin kerja pegawai.

5.2 Saran

1. Dinas kesehatan disarankan agar lebih memperhatikan Puskesmas seperti mengunjungi dan memberikan masukan-masukan kepada kepala puskesmas
2. Kepala Puskesmas diharapkan untuk lebih memperhatikan dan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis agar dapat berusaha untuk membangun kapasitas menjadi pemimpin yang lebih baik untuk kemajuan organisasi dan sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada, agar tercipta disiplin kerja yang lebih baik untuk kedepannya.

3. Pegawai puskesmas diharapkan tingkat disiplin ditingkatkan dan lebih professional dalam melakukan disiplin kerja
4. Peneliti selanjutnya supaya menjadi bahan referensi terkait penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Cong, N. N & Van, D. N (2013). *Effects Of Motivation and Jobs Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC)*. International Journal of Business an Social Science. 4
- Davis, K., & Jhon W.Newstrom (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Dira, Raphael dan Herbert. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan labuhan*. Jurnal Rekam Medic, Vol.2.
- Dwinata, C. P. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Rambung, Kelurahan Rambung Dalam, Kecamatan Binjai Selatan*.Skripsi. Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Feldman, D. C and Hugh J. A (2003) *Managing Individual And Group Behavior In Organization*. USA, McGrow Hill.
- Fikri, (2008). *Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 6 No.1.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gum Permana, Yogi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya*. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik. Vol.6 No.1.
- Handayadiningrat, Soewarno. (2011). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996) *Disiplin Kerja*, Journal UGM, Buletin Psikologi.
- Iswara Pramudita. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana.
- Ivancevich, J. M. *et al.* (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Keating, C. J. (1986). *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*. Yokyakarta, Kanicius.

- Kementerian Kesehatan RI. (2012). *Profil Kesehatan Indonesia 2012*.
- Kementerian Kesehatan RI. (2012). *Sistem Kesehatan Nasional*. Departemen Kesehatan Nasional RI. Jakarta.
- Kartono, K. (1982). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal Itu?)*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005), *Evaluasi Kinerja*. Bandung, Refika Aditama.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur, Qiara Media.
- Mesiono (2010). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung, Citapustaka Media Perintis.
- Nasyaroeka, Jhon. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung*. Jurnal organisasi dan Manajemen, Vol 1 No.1. Lampung
- Parawangsyah A, M. AlwyArifin, Nurhayani. (2012). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Batuakota Makassar*. Article Hasanuddin University Repository.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75/2014. *Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Permenkes, (2014). Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75/2014. *Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2008), *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Shihab, Quraish. (2000) *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol 2. Jakarta, Lentera Hati
- Sitompul, Ester Rohani (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kemampuan*

Kerja Pegawai Dan Kinerja Di Puskesmas Se-Kota Pangkalpinang. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.7 No.3. Universitas Terbuka dan Universitas Bangka Belitung.

Sugandi, Suprayogi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Salemba Empat.

Sugiono, (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabet. Bandung.

Sutarto. (2001). *Dasar-Dasar Kepemimpin Administrasi*. Yogyakarta, Universitas Gadjahmada.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.

Suzanto, Boy dan Dewi Fitriasari. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Study Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship.Vol.8 No.2 Bandung, STIE Pasundan Bandung.

Tanjung, Sri Hasnah. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Andam Dewi Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2016*. Skripsi, FKM USU, Medan.

Yudi, Kadek dan Ayu Dewi. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Uduyana. Vol.4 No.9. Bali, Universitas Udayana.

Yulk, Gari. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta, Prehallindo

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Nomor Kuisisioner :

Hari/Tanggal Wawancara :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PAKKAT KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN

Panduan pengisian

- a. Mohon perhatikan pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan seksama.
- b. Berikan jawaban anda dengan memberikan tanda (x) pada salah satu pilihan jawaban yang di maksud (a,b,c dan d)
- c. Mohon dijawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya demi keabsahan/kebenaran penelitian.
- d. Jawaban anda kami jamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi karir atau jabatan bapak/ibu.
- e. Terima kasih atas kesediaan bapak/ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

I. Data Pribadi Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Status : Kwn/Blm Kwn/Janda/Duda

II. Quesioner Gaya kepemimpinan :

A. Pengawasan

1. Dalam hal pengawasan kerja pegawai, kepala Puskesmas ditempat saya menerapkan kepemimpinan nya seperti berikut, yaitu.....
 - a. Kepala Puskesmas selalu memperhatikan kerja bawahan, karena mengangap bawahan tidak mampu melakukannya

- b. kepala Puskesmas selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi
 - c. Kepala Puskesmas membiarkan kelompoknya atau karyawannya berbuat semau sendiri
 - d. Kepala Puskesmas mampu menekankan tanggung jawab yang tinggi kepada stafnya dalam melaksanakan tugas.
2. Dalam mengontrol pekerjaan pegawai, kepala Puskesmas ditempat saya melakukan dengan.....
- a. Kepala Puskesmas selalu memperlakukan bawahan sama seperti alat-alat lain dalam organisasi yang harus di kontrol setiap saat
 - b. Kepala Puskesmas selalu meminta informasi tentang kendala-kendala selama menjalankan pekerjaan dalam gedung Puskesmas/posyandu
 - c. Kepala Puskesmas selalu memberikan kebebasan kepada staf dalam mengaktualisasikan kinerja yang dimiliki masing-masing pegawai
 - d. kepala Puskesmas selalu memberikan bimbingan/pengarahan sebelum dan sesudah melaksanakan pekerjaan dalam gedung Puskesmas/posyandu

B. Komunikasi

1. Dalam membangun komunikasi yang baik, kepala Puskesmas ditempat saya menerapkan kepemimpinan seperti berikut:
- a. Kepala Puskesmas menganggap dirinya sebagai orang yang paling tinggi kedudukan sehingga ia tidak peduli dan tidak mau tau keadaan bawahannya
 - b. Kepala Puskesmas senang menerima saran, pendapat, dan kritik-kritikan dari bawahan
 - c. Kepala Puskesmas saya menetapkan, bila ingin konsultasi tentang suatu program/masalah, hendaknya dikonsultasikan lebih dahulu dengan pegawai yang lebih senior, bila tidak bisa dipecahkan masalahnya, baru kepala Puskesmas
 - d. Kepala Puskesmas mempunyai sifat yang menyenangkan , misalnya suka bercanda dan mau membantu bila saya ada masalah
2. Dalam pengambilan keputusan, kepala Puskesmas ditempat saya menerapkan komunikasi kepada staf sebagai berikut, yaitu:
- a. Kepala Puskesmas mengambil keputusan secara sepihak tanpa di komunikasikan terlebih dahulu kepada para bawahannya
 - b. Kepala Puskesmas selalu melibatkan partisipatif staf dalam menentukan keputusan
 - c. Kepala Puskesmas menyerahkan seluruh keputusan dan tidakan kepada staf
 - d. Kepala Puskesmas menjalin kerjasama yang baik dengan pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman

3. Dalam melakukan komunikasi kepada staf, kepala Puskesmas ditempat saya menerapkan fungsi kepemimpinan yang.....
 - a. Kepala Puskesmas tidak melibatkan staf setiap pengambilan keputusan setiap diadakannya rapat kerja atau program
 - b. Kepala Puskesmas selalu melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan kebijakan
 - c. Kepala Puskesmas mempengaruhi pegawainya melalui komunikasi berbagai arah sesuai dengan tugas dan fungsi kerja dari masing-masing staf
 - d. Kepala Puskesmas mempengaruhi pegawainya melalui komunikasi dua arah yang baik sehingga pegawai patuh hormat serta setia kepada pemimpin

C. Motivasi

1. Dalam hal memotivasi pegawai, kepala Puskesmas ditempat saya melakukan hal berikut, seperti....
 - a. Kepala Puskesmas kurang menghargai harkat dan martabat bawahan
 - b. Kepala Puskesmas memberikan kesempatan mengembangkan diri/karir (misalnya mengikuti pendidikan, pelatihan dll)
 - c. Kepala Puskesmas berpartisipasi dalam kegiatan kelompok atau karyawannya.
 - d. Kepala Puskesmas memberikan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme staf terhadap visi organisasi
2. Untuk meningkatkan partisipasi atau kecintaan pegawai terhadap tujuan organisasi Puskesmas, kepala Puskesmas menerapkan kepemimpinan.....
 - a. Kepala Puskesmas memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin.
 - b. Kepala Puskesmas membuat evaluasi program yang diadakan dalam minilokakarya bulanan Puskesmas agar meningkatkan gairah kerja di dalam Puskesmas dan diluar gedung Puskesmas
 - c. Kepala Puskesmas memberikan peluang atau kebebasan kepada staf untuk mengembangkan potensi dirid.
 - d. Kepala Puskesmas memberikan penghargaan yang jelas (berupa pujian, insentif, piagam dll) terhadap prestasi pegawai.
3. Untuk menambah semangat kerja staf, kepala Puskesmas ditempat saya melakukan cara, seperti...
 - a. Kepala Puskesmas membuat program / kegiatan sendiri tanpa mengikutsertakan pegawai
 - b. Kepala Puskesmas membentuk kelompok kerja antar pegawai dalam melakukan tiap program di Puskesmas

- c. Kepala Puskesmas memberikan kebebasan jam kerja masuk dan keluar pegawai sesuai dengan keputusan staf
- d. Kepala Puskesmas selalu memberikan semangat bila target kegiatan/program saya tercapai

D. Koordinasi

1. Dalam melakukan koordinasi terhadap staf, kepala Puskesmas ditempat saya menerapkan gaya seperti...
 - a. Kepala Puskesmas menganggap organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukannya dengan sekehendak hati
 - b. Kepala Puskesmas lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan organisasi Puskesmas
 - c. Kepala Puskesmas melakukan perintah langsung kepada staf
 - d. Kepala Puskesmas selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan
2. Untuk melihat tanggung jawab kerja dari pegawai Puskesmas, kepala Puskesmas ditempat saya melakukan hal berikut, yaitu.....
 - a. Kepala Puskesmas membuat tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya sendiri.
 - b. Kepala Puskesmas kami lebih memperhatikan kerja kelompok daripada kompetisi individual, misalnya bila ada keberhasilan suatu kegiatan maka harus diakui sebagai keberhasilan bersama mestipun andil tiap-tiap orang berbeda
 - c. Kepala Puskesmas kami lebih memperhatikan kerja individu atau tiap karyawan daripada kompetisi kelompok, misalnya bila ada keberhasilan suatu kegiatan maka harus diakui sebagai keberhasilan individu itu sendiri.
 - d. Kepala Puskesmas sering menekankan pentingnya tugas dan meminta staf melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

III. Quesioner Disiplin Kerja

A. Ketepatan Waktu

1. Apakah Bapak/Ibu selalu masuk Puskesmas sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan di Puskesmas (08.00, 14.00, 20.00 Wib)?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu pulang dari Puskesmas sesuai dengan waktu selesai kerja yang ditetapkan di Puskesmas ini ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu sering terlambat untuk mengikuti upacara/apel pagi pada hari senin?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

B. Pemanfaatan Sarana di Puskesmas

4. Apakah Bapak/Ibu pernah merusak peralatan Puskesmas saat bekerja ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
5. Apakah Bapak/Ibu selalu menjaga fasilitas peralatan di Puskesmas dengan baik ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

C. Tanggung Jawab Kerja

6. Apakah Bapak/Ibu dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik - baiknya dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan dengan alasan tanpa yang cukup ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
7. Apakah target pekerjaan yang Bapak/Ibu selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

D. Ketaatan

8. Apakah Bapak/Ibu selalu tepat waktu datang dalam mengikuti rapat bulanan ke Puskesmas?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
9. Apakah Bapak/Ibu sering melanggar tata tertib yang telah ditentukan dikantor ini (misalnya tidak memakai seragam ke Puskesmas, tidak mengenakan tanda pengenal , memakai sandal dll)
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
10. Apakah Bapak/Ibu selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Puskesmas ini ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

Lampiran 2. Izin Surat Survey



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

Jl. IAIN No. 1 Medan Kode Pos 20235. Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. (061) 6615683
Website: www.fkm.uinsu.ac.id Email: fkm@uinsu.ac.id

Nomor : B.48/Un.11/KM.V/PP.00.9/01/2021
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Survei Awal

07 Januari 2021

Kepada Yth.
Kepala Puskesmas Pakkat
Kecamatan Pakkat
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin melakukan Survei Awal dalam rangka pengusulan proposal skripsi dengan judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Staff Pegawai Puskesmas Pakkat"* di wilayah kerja yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami yang tersebut di bawah ini dengan rencana lokasi dan pelaksanaan sebagai berikut:

NAMA / NIM	Lokasi	Pelaksanaan
Indah Frama Sari Gajah / 0801172182	Wilayah Kerja Puskesmas Pakkat	11 s.d. 23 Januari 2021

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

an Dekan,
Kabag Tata Usaha



[Signature]
Drs. Makmun Suaidi Harahap
NIP. 9521231 198703 1 013

Tembusan :
Dekan FKM UIN Sumatera Utara Medan;



Lampiran 3. Izin Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B.2488/Un.11/KM.I/PP.00.9/09/2021

01 September 2021

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Puskesmas

Assalamulaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Indah Frama Sari Gajah
NIM : 0801172182
Tempat/Tanggal Lahir : Parmonangan, 30 Oktober 1998
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : Desa parmonangan, kecamatan pakkat, Kabupaten Humbang Hasundutan Kecamatan Pakkat

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Jl.sehat no 1 simarsik, desa pakkat hauagong, kec pakkat, Kab. Humbang Hasundutan, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 01 September 2021
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Digitally Signed

Dr. Mhd. Furqan, S.Si., M.Comp.Sc.

Lampiran 4. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN
DINAS KESEHATAN

UPT. PUSKESMAS PAKKAT

Jln. Sehat No. 1 Simarsik, Kecamatan Pakkat, Kode Pos. 22455

Pakkat, 20 September 2021

Nomor : 440 / 89 / UPTD.K-09 / IX / 2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Telah Selesai melakukan Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
di-
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dengan Hormat,

1. Menindak lanjuti Surat saudara Nomor B.24488/Un.11/KM.I/PP.00.9/09/2021, tanggal 01 September 2021 Perihal Mohon Izin melakukan penelitian di Puskesmas Pakkat.
2. Bersama ini, kami beritahukan bahwa mahasiswa saudara

Nama : Indah Frama Sari Gajah

Nim : 0801172182

Judul KTI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan

Telah melakukan penelitian di Puskesmas Pakkat sejak tanggal 02 s/d 15 September 2021. Bahwa segala bahan dan keterangan yang diperoleh semata-mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Sekaitan dengan itu Mahasiswa tersebut kembali kami serahkan kepada saudara untuk urusan selanjutnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Kepala TU. Puskesmas Pakkat

Kecamatan Pakkat



Hasanulhannan Silitonga, SE
NIP. 1966031 7201406 1 001

Lampiran 5. Surat Selesai Uji Validitas



PEMERINTAH KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS MATITI
Jl. Raya Pakkat Desa Matiti Kecamatan Doloksanggul
E-mail: puskesmas_matiti@yahoo.com



Matiti, 25 September 2021

Nomor : 440 /2696/ UPTD-K06A /IX/ 2021
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :
Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
Fakultas Kesehatan Masyarakat.
di-
Tempat

Dengan Hormat,
Sesuai dengan surat Kenterian Agama Republik Indonesia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Kesehatan Masyarakat Nomor B.2758 / Un.11/KM.1/PP.00.9/09/2021 tentang permohonan Izin Riset maka sehubungan dengan hal tersebut diatas dengan ini kami beritahukan bahwa :

Nama : Indah Frama Sari Gajah
NIM : 0801172182
Judul Skripsi : Pengaruh Gava Kenemimpinan terhadap Displin Keria Pegawai di Puskesmas Matiti.

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama tersebut diatas benar telah kami berikan izin serta sudah selesai melaksanakan Riset.

Demikian surat ini diperbuat. untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala UPT Puskesmas Matiti
Kecamatan Doloksanggul
Kabupaten Humbang Hasundutan



Dr. Tiar Lusiana Sihombing
PENATA FK-I/ IH d
NIP. 19800422 200904 2 002

Lampiran 7. Output Data

Output Validitas dan Reabilitas

		Correlations																				
		P1	P2	K1	K2	K3	M1	M2	M3	K01	K02	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11
P1	Pearson Correlation	1	.944	.944	.426	.444	.426	.401	.405	.648	.844	.166	.242	.166	.648	.156	.160	.304	.238	.444	.181	.493
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.006	.007	.011	.011	.000	.000	.000	.213	.137	.313	.000	.342	.332	.060	.144	.005	.269	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.944	1	1.000	.377	.394	.377	.478	.462	.625	1.000	.280	.364	.143	.625	.252	.252	.426	.352	.394	.279	.586
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.013	.018	.002	.003	.000	.000	.084	.023	.386	.000	.121	.122	.007	.028	.013	.085	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
K1	Pearson Correlation	.944	1.000	1	.377	.394	.377	.478	.462	.625	1.000	.280	.364	.143	.625	.252	.252	.426	.352	.394	.279	.586
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.013	.018	.002	.003	.000	.000	.084	.023	.386	.000	.121	.122	.007	.028	.013	.085	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
K2	Pearson Correlation	.426	.377	.377	1	.410	1.000	.324	.852	.534	.377	.008	.232	.108	.534	.022	.072	.200	.202	.410	.092	.413
	Sig. (2-tailed)	.007	.018	.018	.010	.000	.044	.000	.000	.018	.056	.155	.520	.000	.896	.663	.073	.219	.010	.079	.009	.009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
K3	Pearson Correlation	.444	.394	.394	.410	1	.410	.372	.331	.621	.394	-.224	.063	.322	.621	-.237	.088	.208	.126	1.000	-.004	.416
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	.013	.010	.010	.010	.020	.040	.000	.013	.170	.704	.000	.000	.146	.594	.728	.446	.000	.000	.009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
M1	Pearson Correlation	.426	.377	.377	1.000	.410	1	.324	.852	.534	.377	.008	.232	.108	.534	.022	.072	.200	.202	.410	.092	.413
	Sig. (2-tailed)	.007	.018	.018	.000	.010	.010	.044	.000	.000	.018	.056	.155	.520	.000	.896	.663	.073	.219	.010	.079	.009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
M2	Pearson Correlation	.401	.478	.478	.324	.372	.324	1	.417	.695	.478	-.245	.270	.224	.695	-.196	.043	.155	.217	.372	.063	.464
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.002	.044	.020	.044	.008	.000	.002	.133	.096	.171	.000	.231	.784	.345	.185	.020	.195	.020	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
M3	Pearson Correlation	.405	.462	.462	.852	.331	.852	.417	1	.551	.462	.330	.273	.030	.551	-.007	-.004	.301	.198	.331	.160	.387
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.003	.000	.040	.000	.006	.000	.000	.003	.035	.093	.855	.000	.985	.982	.062	.226	.040	.132	.016
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
K01	Pearson Correlation	.648	.625	.625	.534	.621	.534	.695	.551	1	.625	.166	.138	.352	1.000	.066	-.111	.145	.217	.621	.050	.533
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.313	.491	.026	.000	.691	.502	.379	.184	.000	.763	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
K02	Pearson Correlation	.844	1.000	1.000	.377	.394	.377	.478	.462	.625	1	.280	.364	.143	.625	.252	.252	.426	.352	.394	.279	.586
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.013	.018	.002	.003	.000	.000	.084	.023	.386	.000	.121	.122	.007	.028	.013	.085	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O1	Pearson Correlation	.166	.280	.280	.308	-.224	.308	.245	.330	.166	.280	1	.809	-.097	.166	.719	.360	.887	.887	.471	-.224	.695
	Sig. (2-tailed)	.213	.084	.084	.056	.170	.096	.133	.035	.213	.084	.000	.058	.213	.000	.017	.000	.000	.000	.170	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O2	Pearson Correlation	.242	.364	.364	.232	-.063	.232	.270	.273	.138	.364	.809	1	.027	.138	.508	.555	.471	.471	-.063	.489	.660
	Sig. (2-tailed)	.137	.023	.023	.156	.784	.156	.066	.093	.401	.023	.000	.000	.868	.401	.000	.000	.000	.000	.023	.704	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O3	Pearson Correlation	.166	.143	.143	.106	.722	.106	.224	.096	.352	.143	-.067	.027	1	.352	-.148	.228	-.095	.095	.722	-.094	.429
	Sig. (2-tailed)	.313	.386	.386	.520	.000	.520	.171	.855	.028	.386	.658	.868	.000	.028	.387	.160	.665	.665	.000	.667	.007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O4	Pearson Correlation	.648	.625	.625	.534	.621	.534	.695	.551	1.000	.625	.166	.138	.352	1	.066	-.111	.145	.217	.621	.050	.533
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.313	.491	.026	.000	.691	.502	.379	.184	.000	.763	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O5	Pearson Correlation	.166	.282	.282	.022	-.237	.022	.186	-.007	.866	.252	.719	.508	-.148	.066	1	.328	.514	.612	-.237	.608	.571
	Sig. (2-tailed)	.242	.121	.121	.896	.146	.896	.231	.965	.691	.121	.000	.001	.387	.691	.000	.387	.691	.000	.146	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O6	Pearson Correlation	.160	.252	.252	.072	.088	.072	.043	-.004	-.111	.252	.380	.555	.229	-.111	.328	1	.558	.459	.088	.414	.612
	Sig. (2-tailed)	.332	.122	.122	.663	.584	.663	.784	.982	.502	.122	.017	.000	.160	.502	.543	.000	.160	.502	.584	.005	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O7	Pearson Correlation	.304	.426	.426	.390	-.058	.390	.155	.301	.145	.426	.887	.471	-.095	.145	.514	.558	1	.892	-.058	.671	.707
	Sig. (2-tailed)	.060	.007	.007	.073	.728	.073	.345	.062	.379	.007	.000	.002	.565	.379	.001	.000	.000	.000	.728	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O8	Pearson Correlation	.239	.352	.352	.202	-.126	.202	.217	.198	.217	.352	.887	.471	-.095	.217	.612	.459	.892	1	-.126	.671	.707
	Sig. (2-tailed)	.144	.028	.028	.219	.446	.219	.186	.226	.184	.028	.000	.002	.565	.184	.000	.003	.000	.000	.446	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O9	Pearson Correlation	.444	.394	.394	.410	1.000	.410	.372	.331	.621	.394	-.224	.063	.322	.621	-.237	.088	.208	.126	1	-.094	.416
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.013	.010	.000	.010	.020	.040	.000	.013	.170	.704	.000	.000	.146	.594	.728	.446	.000	.000	.009
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O10	Pearson Correlation	.181	.279	.279	.092	-.094	.092	.063	.160	.350	.279	.886	.489	-.094	.050	.608	.444	.671	.671	-.094	1	.647
	Sig. (2-tailed)	.269	.085	.085	.579	.671	.579	.762	.332	.163	.086	.000	.002	.567	.763	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
O11	Pearson Correlation	.493	.586	.586	.413	.416	.413	.484	.387	.533	.586	.712	.680	.428	.533	.571	.612	.707	.707	.413	.647	.712
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	2

Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	11

Disiplin Kerja

Output Univariat

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	14	35.9	35.9	35.9
	36-50	21	53.8	53.8	89.7
	51-60	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	30	76.9	76.9	76.9
	S1	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	36	92.3	92.3	92.3
	Belum Kawin	2	5.1	5.1	97.4
	Janda	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	10	25.6	25.6	25.6
	5-10	6	15.4	15.4	41.0
	>10	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	8	20.5	20.5	20.5
	Perempuan	31	79.5	79.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Kategori Gaya Kepemimpinan

KatGK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kharismatik	1	2.6	2.6	2.6
	Bebas	9	23.1	23.1	25.6
	Demokratis	11	28.2	28.2	53.8
	Otokratik	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Kategori Disiplin Kerja

katDK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.6	2.6	2.6
	Sedang	26	66.7	66.7	69.2
	Tinggi	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Output Bivariat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,332 ^a	,110	,086	7,115

a. Predictors: (Constant), GKtotal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,435	1	231,435	4,571	,039 ^b
	Residual	1873,231	37	50,628		
	Total	2104,667	38			

a. Dependent Variable: DKTotal

b. Predictors: (Constant), GKtotal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,388	6,058		5,181	,000
	GKtotal	-,424	,198	-,332	-2,138	,039

a. Dependent Variable: DKTotal

Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	7.02107982
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.103
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Lampiran 8. Dokumentasi



Gambar. Profil dan Struktur UPT. Puskesmas Pakkat



Gambar. Petugas terlihat aktif dalam aktifitas dalam pemberian vaksinasi kepada masyarakat

Indahframmasari Gajah

ORIGINALITY REPORT

28%
SIMILARITY INDEX

27%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

15%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usu.ac.id Internet Source	8%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%