

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA DI UPTD
PUSKESMAS KOTOBANGON KELURAHAN KOTOBANGON KECAMATAN
KOTAMOBAGU TIMUR KOTA KOTAMOBAGU**

Nur Indah Qomariah¹, Ake R.C. Langingi², Grace I. V. Watung³

¹Prodi S1 Keperawatan STIKes Graha Medika Kota Kotamobagu

²Prodi S1 Keperawatan STIKes Graha Medika Kota Kotamobagu

³Prodi S1 Keperawatan STIKes Graha Medika Kota Kotamobagu

Email author: indahqomariah03@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu sektor utama yang sangat penting dalam organisasi. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam disiplin kerja ada banyak faktor yang mempengaruhinya, menurut Siagian (2010) menyatakan bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi, oleh karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka seorang pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja di UPTD Puskesmas Kotobangon.

Penelitian yang menggunakan *deskriptif analitik* dengan rancangan *cross sectional*. Total populasi berjumlah 51 orang pegawai UPTD Puskesmas Kotobangon dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dan sampel yang digunakan diambil dengan cara total *Sampling* yaitu 51 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi.

Hasil penelitian berdasarkan *Uji Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja di UPTD Puskesmas Kotobangon dengan nilai *p value* = 0,008 kurang dari nilai $\alpha = 0,05$

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Human resources is one of the key sectors of vital importance in an organization. All the potential human resources influence the organization's efforts in achieving its goals. In job discipline there are many factors that influence it, according to the Siagian (2010) saying that leaders have a direct influence or civility that employees acquire, that habit is determined by the leader, whether by the climate or attitude of leadership or by the personal example, therefore in order to get good discipline, a leader must give good leadership as well. The purpose of this study is to know if there is any connection between leadership and job discipline in uptd's cotobangon center.

Research that USES an analytic deskriptif with a sectional cross design. The total population was 51 employees of the uptd center kotobangon with various educational backgrounds, and the sample used was taken by a total sampling of 51 people. Data collection is carried out in two ways by using a questionnaire and an observation sheet.

Research based on the chi-square test suggested a link between leadership and work discipline in uptd central kotobangon facility with a p value less than 0.008

Keywords: Leadership, Job Discipline

PENDAHULUAN

Dalam disiplin kerja ada banyak faktor yang mempengaruhinya, menurut Siagian (2010) menyatakan bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi, oleh karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka seorang pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Kepemimpinan merupakan proses pemimpin memotivasi, memberdayakan dan mempengaruhi serta mengefektifkan potensi individu atau anggota organisasi untuk saling berkontribusi mencapai tujuan organisasi (Rahabav, 2014). Kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat atau karakter tertentu untuk menjamin keberhasilan disetiap situasi. Glasser (1998) dalam Alifuddin (2015) mengungkapkan beberapa sifat kepemimpinan, yaitu: memberi teladan yang baik tentang arti sukses kepada bawahan, beri bawahannya peralatan yang mereka butuhkan, jangan ragu untuk memberikan pujian atas keberhasilan bawahan, memberikan ruang untuk kesalahan, mendelegasikan tugas tanpa banyak turut campur, lebih baik bertanya daripada memberi nasihat yang berlebihan, bersikap ramah pada bawahan, serta memahami bawahan. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan ditingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Profil kesehatan RI 2018).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat pasal 33 Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala puskesmas. Kepala puskesmas adalah seorang tenaga kesehatan yang kriteria sebagai berikut:

memiliki tingkatan pendidikan paling rendah yaitu sajarna dan memiliki kompetensi manajemen kesehatan masyarakat, masa kerja di puskesmas minimal 2 tahun, dan telah mengikuti pelatihan manajemen Puskesmas. Kepala puskesmas merupakan penanggung jawab pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan, sedangkan dokter puskesmas merupakan tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang serta hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada sarana pelayanan kesehatan (Kemenkes, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rafidah (2017) tentang “Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Disiplin kerja Pegawai di UPT Puskesmas Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara 2017”, menyatakan bahwa terdapat hubungan peranan kepemimpinan pada variabel pengarahan dan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Parawangsyah, dkk. (2012) tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar”, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas Batua dengan disiplin kerja tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Said, dkk. (2016) tentang “Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan Peningkatan Disiplin Pegawai di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016” menyatakan bahwa pada terdapat pengaruh antara variabel *independen* (kepemimpinan) dengan variabel *dependen* (disiplin). Penelitian yang dilakukan oleh Theresia (2017) tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan”, menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara gaya

kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Zakariah (2017) tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD. I.A. Moeis Samarinda”, menyatakan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD. I.A. Moies Samarinda.

Puskesmas Kotobangon terletak di Jl. Tadohe Ilongkow, Kelurahan Kotobangon, Kecamatan Kotamobagu Timur, Kota Kotamobagu dengan jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Kotobangon sebanyak 51 orang, terdiri dari : S1/Dokter, D3/Gigi dan SMA masing-masing berjumlah 3 orang, S1/Dokter Gigi, Tenaga Farmasi, S1 Keperawatan, , D3/Gizi dan SMK masing-masing berjumlah 1 orang, S1/Kesehatan Masyarakat 5 orang, S.Kep.Ns, D3/Farmasi, D3/Kesehatan Lingkungan, dan S1/Bidan masing-masing berjumlah 2 orang, D3/Perawat 10 orang, dan D3/Bidan 14 orang.

Studi Pendahuluan pada tanggal 20 Januari 2020 di Puskesmas Kotobangon, ditemukan permasalahan yaitu tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan yang kurang baik. Dari data absensi pegawai pada bulan November 2019 didapatkan 34 pegawai dari 51 pegawai yang ada di Puskesmas Kotobangon, datang ke Puskesmas lewat dari jam masuk yang telah ditetapkan, adapun untuk jam kerja pegawai tenaga kesehatan yaitu Senin–Jumat (Pukul 07:30–16:00). Hal ini dapat mengganggu sistem pelayanan kesehatan dan penumpukan pasien karena tidak cepat dilayani serta pasien yang datang ke Puskesmas harus menunggu lama dikarenakan para pegawai datang terlambat. Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada Januari 2020 kepada 5 pegawai tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kotobangon, didapatkan hasil bahwa kepala puskesmas Kotobangon dalam setiap pengambilan keputusan selalu dilakukan secara musyawarah dan mufakat dengan

para pegawai UPTD Puskesmas Kotobangon dan dari hasil wawancara penulis dengan kepala puskesmas diperoleh sebuah data yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, yaitu menurut keterangan yang didapat dari kepala puskesmas Kotobangon bahwa ada 2 orang pegawai yang dipecat karena masalah ketidaksiplinan yaitu jarang masuk, terlambat datang dan cepat pulang sebelum jam yang telah ditetapkan. Adapun untuk wilayah kerja Puskesmas Kotobangon yaitu: Moyag Induk, Moyag Tampoan, Moyag Todulan, Kotobangon, Tumubui, Sinindian, Matali, Kobo Kecil, Kobo Besar dan Motoboi Besar.

Berdasarkan uraian tersebut maka dari itu peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang “Hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja di UPTD Puskesmas Kotobangon Kelurahan Kotobangon Kecamatan Kotamobagu Timur Kota Kotamobagu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bersifat deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional* yaitu untuk mempelajari dinamika korelasi dengan cara pendekatan, observasi dan pengumpulan data sekaligus pada saat itu. Penelitian ini dilaksanakan pada Juli 2020 di UPTD Puskesmas Kotobangon. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh objek penelitian yaitu sebanyak 51 orang pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Kotobangon.

Jumlah populasi sudah diketahui jumlahnya, maka pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *-non-probability sampling* yaitu total populasi diambil untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 51 responden.

Analisa data yang digunakan dalam bentuk analisa univariat dan bivariat. Analisa univariat merupakan analisa data yang menganalisis satu variabel yang digunakan untuk statistik deskriptif, yang dilaporkan dalam bentuk frekuensi dan persentase. Analisa bivariat yaitu analisa data yang menganalisis dua variabel/ analisis jenis ini sering digunakan untuk

mengetahui hubungan dan atau variabel x dan y, antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *Chi-square*. Menarik kesimpulan dengan membandingkan *p value* (nilai p) dengan nilai alpha (α) yaitu 0,05 dengan pengambilan keputusan jika $> 0,05$ Ho diterima yang artinya tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja di UPTD Puskesmas Kotobangon dan apabila $< 0,05$ maka Ho diterima yang artinya ada hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja di UPTD Puskesmas Kotobangon.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin

	Jenis Kelamin	
	N	%
Perempuan	45	88.2
laki-laki	6	11.8
Total	51	100.0

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa dari 51 responden di UPTD Puskesmas Kotobangon sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan (88,2%) atau 45 responden, dan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki (11,8%) dengan jumlah 6 responden.

Tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan usia

	Usia	
	N	%
17-25 tahun	2	3.9
26-35 tahun	22	43.1
36-45 tahun	19	37.3
46-55 tahun	8	15.7
Total	51	100.0

Pada tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa kategori dengan usia 26-35 tahun merupakan responden yang paling dominan di UPTD Puskesmas Kotobangon yaitu (43,1%) atau 22

responden, kemudian diikuti dengan responden berkategori usia 36-45 tahun yaitu sebanyak (37,3%) atau 19 responden, lalu diikuti dengan responden berkategori usia 46-55 tahun sebanyak (15,7%) atau 8 orang responden, dan yang terakhir adalah responden dengan kategori usia 17-25 tahun yaitu sebanyak (3,9%) atau 2 orang responden.

Tabel 3. Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan

	Pendidikan	
	N	%
S1-Kedokteran	3	5.9
S1-Kesehatan Masyarakat	5	9.8
S1-Farmasi+Apt.	2	3.9
S.Kep.,Ns.	3	5.9
S1-Keperawatan	1	2.0
D3-Keperawatan	12	23.5
D3-Kebidanan	12	23.5
D3-Kep.Gigi	4	7.8
D3-Farmasi	2	3.9
D3-Kes.Lingkungan	2	3.9
D3-Gizi	1	2.0
SMA/SMK	4	7.8
Total	51	100.0

Dari tabel 3 menunjukkan hasil bahwa Pegawai yang paling banyak di UPTD Puskesmas Kotobangon dilihat dari jenjang pendidikannya yaitu D3-Keperawatan dan D3-Kebidanan (23,5%) atau sebanyak 12 responden. Responden dengan jenjang pendidikan S1-Kesehatan Masyarakat sebanyak (9,8%) atau 5 orang responden, kemudian responden dengan jenjang pendidikan D3-Kep.Gigi dan SMA/SMK sebanyak (7,8%) atau 4 orang responden, kemudian diikuti dengan kategori jenjang pendidikan dengan jumlah responden yang sama yaitu S1-Kedokteran dan S.Kep.,Ns, dengan jumlah masing-masing responden sebanyak 3 orang atau (5,9%), kemudian diikuti dengan responden yang juga memiliki jumlah yang sama dengan jenjang pendidikan yang berbeda yaitu S1-Farm.Apt, D3-Farmasi, dan D3-Kes.Lingkungan, dengan jumlah masing-

masing responden yaitu sebanyak 2 orang atau (3,9%) responden dengan jenjang pendidikan S1-Keperawatan dan D3-Gizi yaitu sebanyak 1 orang atau (2,0%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi berdasarkan masa kerja

Masa Kerja		
	N	%
<6 tahun	11	21.6
6-10 tahun	15	29.4
>10 tahun	25	49.0
Total	51	100.0

Dapat dilihat pada tabel 4 menunjukkan hasil bahwa dari 51 orang responden yang ada di UPTD Puskesmas Kotobangon pada kategori masa kerja >10 tahun merupakan responden terbanyak yaitu (49,0%) atau 25 orang responden kemudian diikuti dengan kategori masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau (29,4%) dan yang terakhir responden dengan masa kerja <6 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau (21,6%).

Tabel 5. Distribusi frekuensi berdasarkan status nikah

Status Nikah		
	N	%
Belum Menikah	5	9.8
Menikah	46	90.2
Total	51	100.0

Pada tabel 5. menyatakan hasil bahwa responden dengan status sudah menikah merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak (90,2%) atau 46 orang responden, sedangkan responden yang belum menikah di UPTD Puskesmas Kotobangon sebanyak 5 orang responden atau (9,8%).

2. Distribusi Kategori Variabel Penelitian

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan

	N	%
Otoriter	0	0
Delegasi	17	33.3
Partisipasif	34	66.7
Total	51	100.0

Dari tabel 6, dapat dilihat bahwa di UPTD Puskesmas Kotobangon menerapkan Kepemimpinan Partisipatif, hal ini dilihat dari data yang didapat yaitu untuk kepemimpinan partisipasif sebanyak 66,7% atau 34 orang responden, sedangkan untuk kepemimpinan delegasi sebanyak 33,3% atau 17 orang responden. Dan untuk kepemimpinan otoriter berjumlah 0% atau tidak ada responden yang memilih kepemimpinan yang bersifat otoriter.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Sikap tepat waktu)

Sikap tepat waktu		
	N	%
Tidak	24	47.1
Ya	27	52.9
Total	51	100.0

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Sikap kehati-hatian merawat alkes)

Sikap Kehati-hatian merawat alkes		
	N	%
Tidak	24	47.1
Ya	27	52.9
Total	51	100.0

Tabel.9 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Sikap tanggung jawab dalam tugas)

Sikap tanggung jawab dalam tugas		
	N	%
Tidak	24	47.1
Ya	27	52.9
Total	51	100.0

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Sikap ketaatan teraturan kantor)

Sikap ketaatan aturan kantor

	N	%
Tidak	24	47.1
Ya	27	52.9
Total	51	100.0

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja		
	N	%
Kurang disiplin	24	47.1
Disiplin	27	52.9
Total	51	100

Berdasarkan tabel 7 sampai tabel 10 adalah tabel frekuensi dari masing-masing indikator pernyataan observasi. Pada distribusi ditabel 11 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di UPTD Puskesmas Kotobangon memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Sebanyak 27 responden atau sekitar 52,9% memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, sedangkan 47,1% atau sebanyak 24 responden memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang baik dari total responden 51 responden.

3. Hasil Tabulasi Silang hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja

Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja						P
	Kurang disiplin		Disiplin		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Otoriter	0	-	0	-	0	-	0,0
Delegasi	13	25,5	4	7,8	17	33,3	08
Partisipasif	11	21,6	23	45,1	34	66,7	
Total	24	47,1	27	52,9	51	100,0	

Hasil tabulasi silang didapat p value = 0,008 yang berarti p value < nilai α = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kotobangon Kelurahan Kotobangon Kecamatan Kotamobagu Timur Kota Kotamobagu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 51 orang responden di UPTD Puskesmas Kotobangon Kelurahan Kotobangon Kecamatan Kotamobagu Timur Kota Kotamobagu, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kotobangon. Terdapat hubungan antara variabel independen Gaya Kepemimpinan dan dependen disiplin kerja pegawai disebabkan karena sekitar 66,7% responden menilai gaya kepemimpinan partisipasif sebagai gaya yang digunakan kepala puskesmas di UPTD Puskesmas Kotobangon, sedangkan sekitar 52,9% responden memiliki sikap kedisiplinan yang baik hal ini dapat dilihat dari hasil observasi peneliti selama 5 hari di UPTD Puskesmas Kotobangon. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat jelas bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kotobangon. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang telah disampaikan oleh Newstrom (2011) dan Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan oleh Rivai (2014) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku serta strategi sebagai hasil dari kombinasi falsafah, keterampilan, sikap dan sifat yang sering digunakan oleh seorang pemimpin pada saat dia mencoba memengaruhi kinerja dan disiplin bawahannya.

Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rafidah (2017) yang menyatakan bahwa organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pemimpin, bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Penelitian dengan judul Hubungan Peranan Kepemimpinan

dengan disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Indrapura, kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Indrapura.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sudah dilakukan oleh Parawangsyah, dkk. (2012) bahwa di era globalisasi sekarang ini yang sarat dengan tantangan, persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut para pimpinan untuk menerapkan disiplin kerja terhadap bawahannya untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini telah dilakukan kepada 42 orang responden dengan dimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala puskesmas Batua dengan disiplin kerja yang ada di UPTD Puskesmas Batua Kota Makassar.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Said, dkk. (2016) dengan judul penelitian Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan Peningkatan Disiplin Pegawai di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan, menyatakan bahwa terdapat hubungan pada variabel independen (kepemimpinan) dengan variabel dependen (disiplin). Said, dkk. menyatakan bahwa kedisiplinan yaitu bila petugas selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu organisasi tersebut. Rendahnya kedisiplinan di suatu Puskesmas disebabkan oleh kesadaran setiap petugas kesehatan oleh karena itu kedisiplinan harus lebih ditingkatkan agar pelayanan di Puskesmas lebih optimal.

Penelitian ini juga rupanya sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh I Gusti dan Ida Aju tahun 2014 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya,

dimana penelitian ini menggunakan 76 responden sebagai sampelnya, dengan metode penelitian yang digunakan yaitu analisa kuantitatif hasil penelitian ini menyatakan adanya hubungan pada variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja dimana nilai *original sampel estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,467362 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja adalah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa keduanya mempunyai hubungan atau saling berpengaruh.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti berpendapat atau berasumsi bahwa sikap kedisiplinan para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang atasan atau pimpinan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang pegawai dalam menaati aturan serta menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin tidak baik atau dapat dikatakan semena-mena maka akan mempengaruhi disiplin dan juga kinerja dari para pegawai, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin tersebut baik maka disiplin dan juga kinerja dari para pegawai akan baik atau meningkat juga sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut dapat tercapai. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin sangatlah penting dan memiliki pengaruh serta hubungan yang signifikan bagi kedisiplinan para pegawai yang ada di suatu perusahaan atau organisasi terlebih khusus para pegawai di UPTD Puskesmas Kotobangon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Puskesmas di UPTD Puskesmas Kotobangon adalah kepemimpinan yang bersifat partisipatif. Sedangkan untuk disiplin kerja dari para pegawai UPTD Puskesmas Kotobangon dari total 51 responden ada sebanyak 27 responden (52,9%) yang disiplin. Dari hasil uji *chi-*

square didapatkan $p \text{ value} = 0,008$ pada *pearson chi-square* < nilai $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian ini mempunyai hubungan yang signifikan. Saran peneliti bagi pihak UPTD Puskesmas Kotobangon untuk lebih meningkatkan kembali kedisiplinan dari para pegawai sehingga tujuan yang ada dapat tercapai, bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lainnya yang bisa menjadi permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai dalam peningkatan kedisiplinan dan bagi institusi pendidikan agar lebih meningkatkan ilmu manajemen keperawatan melalui penelitian-penelitian yang berhubungan dengan manajemen keperawatan baik di Puskesmas maupun di Rumah sakit dan hasil penelitian digunakan untuk kemajuan manajemen keperawatan, sehingga dapat meningkatkan mutu dari ilmu manajemen keperawatan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Data Puskesmas Kotobangon, November 2019.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Gusti M., Ida Aju. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*. Vol. 1, no. 1, hal. 22-42
- Kemendas. *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019*. Jakarta. Kementerian Kesehatan RI. 2015.
- Parawangsyah, Alwiarifin, dan Nurhayani. 2012. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar*. Jurnal FKM Unhas, Makassar.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- Profil Kesehatan Republik Indonesia, 2018.
- Rafidah. 2017. *Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Indrapura Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara*. Universitas Sumatera Utara.
- Rahabav. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah di era otonomi Pendidikan*. Yogyakarta. Kanisus.
- Rivai, Z., Hadad, M., dan Ramly, M. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Said. E., Dupai. L., Farzan. A., 2016. *Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan Peningkatan Disiplin Pegawai di Puskesmas Motaha Kabupaten Konewa Selatan*. Jurnal FKM, Universita Halu Oleo.
- Siagian, Sondang, 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Theresia. 2017. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokrasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan*. Universitas Medan Area.
- Zakaria. 2017. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD. I.A. Moeis Samarinda*. STIKes Muhammadiyah, Samarinda.