

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI KANTOR
DINAS KESEHATAN KABUPATEN
BARRU**

SKRIPSI

**OLEH :
MUCHLYS
105720468414**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, keluarga
serta teman-teman yan telah banyak membantu saya
dengan tulus hingga terselesaikannya skripsi ini.

MOTTO HIDUP

“Barang siapa yang dikehendaki Allah menjadi baik, maka dia
akan difahamkan dalam hal agama. Dan sesungguhnya
ilmu itu dengan belajar“. (*HR. Bukhori*)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru "

Nama Mahasiswa : Muchlys
No. Stambuk/NIM : 105720468414
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Drs. H. Sanusi A.M., SE.M.Si
NIDN : 0027035501

Pembimbing II,

Syarthini Indrayani, SE., M.Si
NIDN : 0901107605

Mengetahui,

Dekan,



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur R, SE.,MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Muchlys, Nim : 105720468414, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H

Makassar, -----

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawasan Umum: Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Akhmad, SE.,M.Si. (.....)
 2. M. Hidayat, SE., MM (.....)
 3. Asriati, SE., M.Si. (.....)
 4. Muhammad Nur Abdi, SE., MM. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muchlys
Stambuk : 105720468414
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas
Kesehatan Kabupaten Barru

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dan tidak oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

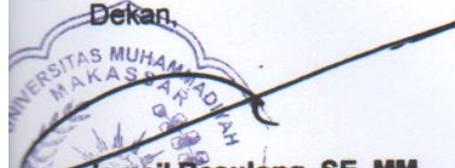
Makassar, Agustus 2018

Membuat Pernyataan,

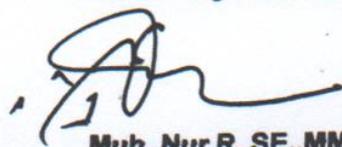
Muchlys

Diketahui Oleh:

Dekan,


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R, SE.,MM
NBM : 1085576

ABSTRAK

Muchlys. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. (Dibimbing oleh H. Sanusi AM dan Syarthini Indrayani)

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Barru terhadap kedisiplinan pegawai. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan telaah dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. yang ditunjukkan dengan angka signifikan $\alpha 0,00 < 0,05$ ada tabel model summary. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka hipotesis yang di ajukan sebelumnya dapat diterima bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Barru terhadap kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, yang hanya kepada-Nya aku berlindung dari dosa-dosa yang pernah kuperbuat dan kepada-Nya pula aku memohon untuk dijauhkan dari rezeki yang haram. Dialah yang Maha Adil dan tiada Keadilan kecuali berasal dari-Nya. Segala puji bagi-Nya atas segala anugerah yang telah dilimpahkan kepada kami dan penulis mendapatkan petunjuk dan bimbingan untuk mampu merangkai, mengungkapkan ide, gagasan serta menguak sebagian kecil ilmu Allah yang ada di dunia ini.

Salawat dan salam Insya Allah tetap tercurah bagi pemimpin-pemimpin besar kita, Nabi Muhammad SAW, para keluarga, para sahabat, kepada para pengikutnya hingga yang terakhir nanti.

Teristimewa kepada Kedua Orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda yang kubanggakan dan kusayangi dimana mereka telah membesarkan, mengasuh, dan mendidik penulis serta memberikan semangat setiap saat dengan penuh kasih sayang.

Terima kasih kepada Drs. H. Sanusi, AM, SE., M. Si pembimbing pertama dan Syarthini Indrayani, SE., M. Si pembimbing kedua yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing ananda dalam tahap penyusunan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini. Tak lupa pula penulis hanturkan terima kasih kepada beberapa pihak antara lain :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar DR.H.Irwan Akib, M. Pd

2. Dekan Fakultas Ekonomi Ismail Rasulong, SE., MM.
3. Drs. H. Sanusi, AM, SE., M. Si Ketua Jurusan Studi Ekonomi dan Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Saudara-saudariku terima kasih atas kasih sayang dan doanya selama ini.
5. Sahabat-sahabatku atas semangat dan dukungan serta bantuan dan doanya serta yang selalu menemani saya dalam suka maupun duka.
6. Keluarga besar Jurusan Akutansi tanpa terkecuali yang selama ini selalu berjuang saling memberikan motivasi dan semangat.

Makassar, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN DAN MOTO	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Kepemimpinan	12
C. Disiplin	15
D. Penelitian Terdahulu	23
E. Kerangka Pikir.....	25
F. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
B. Populasi dan Sampel	27
C. Teknik Pengumpulan Data	28
D. Jenis Dan Sumber Data	30
E. Defenisi Operasional Variabel	31
F. Metode Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Profil Dinas Kesehatan.....	33
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur	41
2. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin	42
3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	42
4. Distribusi Responden menurut Masa Kerja	43
5. Correlations	44
6. <i>Reliability Statistics</i>	45
7. Distribusi Kriteria Indeks Reliabilitas	46
8. Tests of Normality	47
9. Model Summary	49
10. Coefficients	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	26
2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan instansi dalam arti sumber daya lain seperti modal, mesin dan sumber daya material lainnya akan dapat memberikan manfaat bagi instansi apabila dikelola oleh manusia dalam rangka mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Disinilah peranan pimpinan untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Setiap instansi memerlukan pegawai yang berkualitas sebagai akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi instansi dan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi. Setiap pegawai instansi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik, sehingga daya saing instansi semakin besar untuk memanfaatkan peluang dalam pasar. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses

dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010:221).

Menurut Rivai (2010:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin

merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Pemimpin memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis. Seperti fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja karyawan tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional), melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otokratis) agar setiap karyawan memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pimpinannya.

Kepemimpinan transformasional adalah bimbingan melalui pertimbangan individual, stimulasi intelektual, inspiratif, dan pengaruh ideal dari para manajer (McCull-Kennedy & Anderson, 2005). Menurut Pranantio dkk (2013), Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan etis yang melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempromosikan intelektual stimulasi melalui ilham.

Menurut (Pranantio dkk, 2012), kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal atau kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Sedangkan Rafferty & Griffin (2004), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja diluar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan. Dalam penelitian Kurniadi Ramli (2013), dikemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja sangat berhubungan positif dan signifikan. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja sedangkan sebaliknya semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja yang ada.

Disiplin kerja dalam instansi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang

menunjang pencapaian tujuan instansi. Untuk menciptakan suasana agar pegawai dapat berdisiplin tinggi, selain itu instansi bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indisipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah pegawai berikan terhadap instansi seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, rewards, tunjangan, promosi dan lain – lain.

Sasaran organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Sistem disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru belum sepenuhnya optimal terutama dalam hal kehadiran. Sistem ini masih manual, yaitu sebelum masuk kantor pegawai diharuskan menandatangani daftar hadir yang akan ditarik segera setelah jam masuk kantor lewat. Sistem ini memiliki kelemahan, yaitu adanya pegawai yang datang terlambat menitip tanda tangan kehadiran kepada teman yang sudah datang lebih dulu atau pegawai datang pagi hari untuk memenuhi daftar hadir kemudian meninggalkan kantor dan kembali setelah menjelang kepulangan kantor.

Secara administratif pegawai disiplin hadir ke kantor namun kenyataannya pegawai tersebut tidak masuk kerja. Fenomena-fenomena lain permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada pegawai yang

tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan.

Ketidak optimalan penerapan disiplin di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru dapat mengakibatkan kerugian bagi dinas ini. Guna mewujudkan sasaran organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Barru, yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya.

Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai kepemimpinan transformasional, pemimpin dalam dinas ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam dinas ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Hal ini membuat penulis tertarik untuk

melakukan penelitian gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap ilmu terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi serta saran bagi seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya

untuk memajukan kinerja dan kemajuan organisasi dalam hal ini Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2) yaitu: "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat".

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman yang disadur oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:8) yaitu : "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan peruses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Edwin B. Flipo manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemberhentiaan karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia (*human resources atau man power*).

Implementasi sumber daya manusia adalah *recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, dan development*. Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi swasta, sumber daya manusia ialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-

satunya sumber ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernandin bahwa "*...all decisions which affect the workforce concern the organization's human resource management function.*" Aktivitas- aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup :

a. Rancangan Organisasi

- 1) Perencanaan Sumber daya manusia
- 2) Analisis Pekerjaan

b. Staffing

- 1) Rekrut / Interview
- 2) Promosi
- 3) Pelayanan – pelayanan outplacement
- 4) Metode – metode seleksi.

c. Sistem reward, tunjangan – tunjangan

- 1) Program – program keamanan
 - 2) Pelayanan – pelayanan kesehatan
 - 3) Hubungan – hubungan kerja.
 - 4) Prosedur – prosedur pengaduan.
- d. Manajemen Performasi
- 1) Penilaian manajemen
 - 2) Program peningkatan
- e. Pengembangan Pekerja dan Organisasi
- 1) Pengembangan pengawasan
 - 2) Program-program persiapan pensiun
- f. Pengembangan dan Hubungan Masyarakat
- 1) Komunikasi / publikasi pekerja.
 - 2) Sistem penyaranan.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah dengan melakukan kerja dengan praktik seperti pemangangan pada seorang yang ahli dan dapat membimbing.

Setiap komunitas atau organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang menjalankan kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah

orang yang paling bertanggung jawab terhadap kelompoknya dengan kata lain seorang pemimpin membutuhkan anggotanya untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Rivai (2003:30), pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pemimpin tidak bekerja sendiri untuk mencapai tujuan organisasinya, tetapi harus dibantu orang lain dalam hal ini anggotanya, untuk itu pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang kondusif di lingkungannya sehingga menghasilkan efisiensi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Disisi lain pemimpin harus menyatu dengan bawahan namun wibawa sebagai seorang pemimpin harus tetap dijaga. Aktualisasi seorang pemimpin adalah menciptakan suasana dan pola kepemimpinan dan diharapkan para bawahan.

Mengenai sebab-sebab munculnya seorang pemimpin para ahli telah menemukan beberapa teori Kartono (2010:29) mengatakan ada tiga teori dalam menjelaskan kemunculan pemimpin yaitu:

1. Teori Genetis, teori ini menyatakan pertama, pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Kedua, dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi yang bagaimanapun juga;
2. Teori sosial, teori ini menyatakan pertama, pemimpin itu harus disiapkan, didik dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. Kedua,

setiap bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri;

3. Teori ekologis, teori ini muncul atas reaksi dari kedua teori diatas yaitu seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila sejak lahir dia telah memiliki bakat kepemimpinan dan bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya;

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, dan bermacam-macam karena perbedaan kebutuhan ini maka manusia saling membutuhkan sehingga diperlukan kerjasama yang melahirkan suatu wadah atau tempat berkumpul maka terciptalah suatu komunitas atau organisasi yang mempunyai tujuan yang sama. Kreith dan Knicki dalam Nawawi (2003:21) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar mau melakukan pekerjaan/kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh tauladan yang baik agar dengan sendirinya anggotanya akan mengikutinya.

Gibson dalam Nawawi (2003: 21), mengatakan kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan

untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk dapat membangkitkan rasa percaya diri anggotanya untuk melakukan sesuatu dengan sukarela pada tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2003:21), kepemimpinan adalah seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga aplikasi penting dalam kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut;
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang;
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya menjadi pemimpin yang baik dan bertanggung jawab serta berkualitas.

C. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat

disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009:290), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Malayu S.P. Hasibuan (2007:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Bejo Siswanto (2005:291) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sjafri Mangkuprawira (2007:1) Disiplin kerja adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Selanjutnya pengertian disiplin menurut Nitisemino (1982:199), yaitu: “Kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak“. Selanjutnya Moenir (1987 : 183), menyebutkan bahwa : “ Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin terhadap perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja “.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (1986:29), sebagai berikut: “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi “.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
 - d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
 - e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
3. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa disiplin Correctif membutuhkan perhatian atas proses hukum, yang berarti bahwa

prosedur menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak karyawan yang terlibat. Persyaratan utama untuk proses yang meliputi: 1) Sebuah presumption tidak bersalah sampai bukti yang wajar dari peran seorang karyawan dalam suatu pelanggaran disajikan, 2) Hak untuk didengar dan dalam beberapa kasus untuk diwakili oleh orang lain; 3) Disiplin yang adalah wajar dalam hubungannya dengan pelanggaran yang terlibat).

Keih Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya dimaksudkan itu adalah pertama, suatu prasangka tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

c. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

1. Indira Adriana dalam Skripsinya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

PT Sinar Santosa Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang

berawal dari *comanditaire vennootschape* (CV) yang berdiri tahun 1983 yang kemudian dijadikan Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2004. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Sinar Santosa Perkasa yang berlokasi di Banjarnegara karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor BPS Kab. Bogor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,826 Terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dihasilkan pada kantor BPS Kab. Bogor. Nilai koefisien determinasinya sebesar=0,682 atau 68,2% Kinerja dapat di terangkan (di pengaruhi) oleh disiplin kerja sedangkan sisanya (31,8%) di pengaruhi oleh factor lain yang tidak di cakup dalam penelitian ini

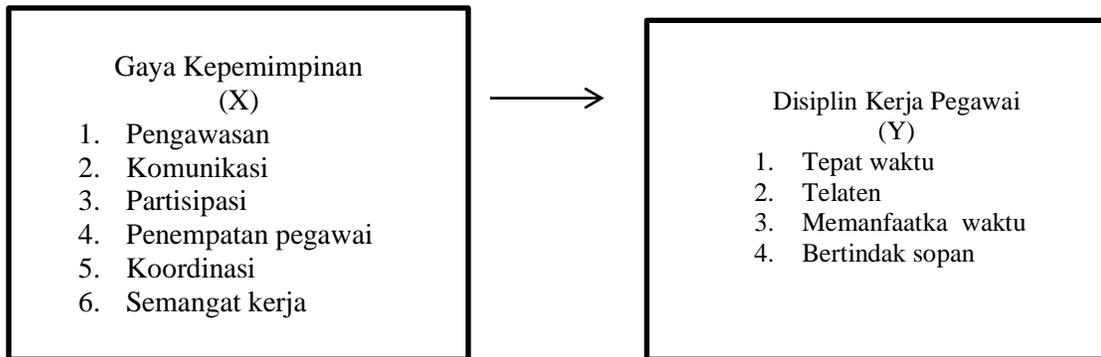
2. Sri Mutmainnah dalam thesisnya pada tahun 2008 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panen Lestari Internusa Medan “menunjukkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif antara variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Variable disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Panen Lestari Internusa Medan. Kontribusi kedua variable (motivasi dan disiplin kerja) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,60% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain yang diteliti.

E. Kerangka Pikir

Sejalan dengan upaya untuk mencapai sasaran organisasi, Dinas Kesehatan Kabupaten Barru memajukan instansinya oleh sebab itu dibutuhkan kesungguhan, kerja keras dan kerjasama Pemerintah Daerah, Dinas Kesehatan melalui pelaksanaan misi yaitu “Meningkatkan kesehatan masyarakat Kabupaten barru.

Melalui meningkatkan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan misi Dinas Kesehatan Kabupaten Barru akan tercapai, apabila pegawai didukung oleh pemimpin dengan kepemimpinan yang tepat, dimana kepemimpinan harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan tempat kerjanya, dan situasi penugasannya, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam upaya mewujudkan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dianalisis agar mampu menghasilkan pertimbangan-pertimbangan yang dapat digunakan Dinas Kesehatan Kabupaten Barru dalam membuat keputusan secara manajerial. Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikemukakan oleh penulis adalah, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Maret-Mei 2018.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011:115) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kapahang dkk, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yang berjumlah sebanyak 75 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2011:118) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* atau hanya pegawai yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Sloving:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Anggota Populasi

e = presentase Kelonggaran (0,10 atau 10%)

Apabila jumlah popuasi (N) =75 dan $e=0,1$ maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,1)^2}$$

$$n = \frac{75}{1+0,75}$$

$$n = \frac{75}{1,75} = 42,8$$

$$n = 43 \text{ (dibulatkan)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 responden.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh informasi data yang konkrit dan dapat dipertanggung jawabkan sebagai dasar landasan bagi penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, maka penulis memperoleh beberapa cara sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Upaya ini dilakukan untuk memperoleh data dengan cara membaca, mempelajari dan mengumpulkan data yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan dalam skripsi ini.

Data tersebut dapat diperoleh melalui literatur-literatur, buku-buku referensi dan lain-lain yang ada hubungannya dengan skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Suatu penelitian yang dilakukan secara langsung kepada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab kepada pimpinan dan staff atau pihak-pihak lain yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap bidang-bidang permasalahan yang akan dibahas oleh penulis untuk memperoleh informasi yang bermutu dan dapat dipercaya. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui:

a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung maupun tidak langsung terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

b. Angket

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada sampel yang berisikan item pertanyaan mengenai gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang berupa gambar maupun dokumen yang berhubungan dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif

Yaitu data numerik yang memberikan informasi berupa angka yang diperoleh dari laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian (Umar,2007:45).

2. Data kualitatif

Yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian atau hasil interpretasi terhadap data sekunder (Umar,2007:45).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh dari keterangan langsung yang diberikan oleh sumber pertama dari pengamatan langsung maupun wawancara dengan pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian, seperti data jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

2. Data sekunder

Yaitu data yang telah diolah dan tersedia dalam bentuk dokumentasi, laporan-laporan ataupun buku-buku dan literature-literature yang berkaitan dengan masalah penelitian.

E. Defenisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu
2. Gaya kepemimpinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Menurut Sugiyono (2010: 188) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja

X = Gaya kepemimpinan

a = konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi

e = Faktor kesalahan

Adapun tolak ukur yang digunakan dalam distribusi untuk pengisian kuesioner telah tersedia alternatif jawaban dari setiap item, sehingga responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keadaannya sendiri. Pengukuran yang digunakan untuk setiap item pertanyaan terdapat empat alternatif. Empat alternatif jawaban yang akan digunakan diberi skor 1, 2, 3 dan 4. Adapun untuk perhitungannya adalah sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju : skor 4
- Jawaban Setuju : skor 3
- Jawaban Tidak Setuju : skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju : skor 1

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dinas Kesehatan

Dinas Kesehatan Kabupaten Barru terletak di area jalan poros kabupaten. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Barru, Dinas Kesehatan merupakan Dinas Daerah yang berfungsi sebagai pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Kesehatan dibantu oleh Puskesmas, Labkesda, Akper maupun Depo Farmasi dan Alat-alat Kesehatan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas kesehatan menyelenggarakan fungsi, antara lain ;

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kesehatan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kesehatan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kesehatan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota dibidang kesehatan;
- e. Pelayanan administratif.

1. Visi Dinas Kesehatan

Dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan, Dinas Kesehatan harus seksama memperhatikan dasar-dasar pembangunan sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2015. Dengan memperhatikan dasar-dasar pembangunan kesehatan tersebut dan untuk mencapai sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah pada akhir tahun 2017, dan mempertimbangkan perkembangan serta masalah, dan kecenderungan yang dihadapi Dinas Kesehatan, maka visi Dinas Kesehatan adalah: “TERWUJUDNYA DERAJAT KESEHATAN KABUPATEN BARRU YANG OPTIMAL TAHUN 2018”.

2. Misi Dinas Kesehatan

Dalam rangka mewujudkan visi “Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat Kabupaten Barru yang Optimal Tahun 2017”, maka Misi Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan manajemen kesehatan, sarana dan serta prasarana kesehatan
- b. Meningkatkan kinerja dan mutu serta akses pelayanan kesehatan
- c. Memberdayakan masyarakat
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat
- e. Penanggulangan penyakit menular, tidak menular, surveillance epidemiologi serta penanggulangan KLB dan bencana

- f. Upaya meningkatkan penyehatan lingkungan untuk menuju kota sehat.

3. Tujuan dan Sasaran Dinas Kesehatan

a. Tujuan

Sebagai penjabaran dari Visi Dinas Kesehatan, maka tujuan umum yang akan dicapai adalah terselenggaranya pembangunan kesehatan secara berhasil-guna dan berdaya-guna dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Adapun tujuan khusus yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Terselenggaranya pembangunan kesehatan secara berhasil-guna dan berdaya-guna melalui penyelenggaraan manajemen yang dinamis dan akuntabel dengan menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik
- 2) Terselenggaranya upaya kesehatan yang berkualitas dan dapat dicapai dan dapat dijangkau oleh segenap kalangan masyarakat dengan mutu yang terjamin.
- 3) Terselenggaranya pembangunan kesehatan secara maksimal melalui partisipasi aktif masyarakat termasuk swasta dalam melayani, melaksanakan dan mengkritisi pembangunan kesehatan
- 4) Tersedianya prosedur yang akurat dalam penanggulangan dan penanganan gawat darurat, kejadian bencana, serta kejadian luar biasa

5) Terselenggaranya kota sehat.

b. Sasaran

Agar pembangunan kesehatan dapat diselenggarakan dengan berhasil-guna dan berdaya-guna, maka sasaran yang akan dicapai oleh Dinas Kesehatan sampai akhir tahun 2017 adalah:

- 1) Cakupan kunjungan ibu hamil 95%
- 2) Cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani 80%
- 3) Cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan 90%
- 4) Cakupan pelayanan nifas 90%
- 5) Cakupan neonatus komplikasi ditangani 80%
- 6) Cakupan kunjungan bayi 90%
- 7) Cakupan kelompok UCI 100%
- 8) Cakupan anak Balita 100%
- 9) Cakupan MP-ASI 90%
- 10) Cakupan balita gixi buruk mendapat perawatan 100%
- 11) Cakupan penjangkaran kesehatan siswa SD 100%
- 12) Cakupan KB aktif 100%
- 13) Cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit:
 - a) AFP rate per 100.000 penduduk < 15th : <5%
 - b) Penemuan penderita pneumonia balita 100%
 - c) Penemuan pasien baru TB BTA (+) 85%
 - d) Penderita TBC yang ditangani 100%
 - e) Penemuan penderita diare 100%

c. Program dan Kegiatan Dinas Kesehatan

Program dan kegiatan pembangunan di bidang kesehatan pada tahun 2013 diarahkan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang ditandai dengan semakin meningkatnya indeks kelangsungan (74.70); angka kematian bayi (26/1000 kelahiran hidup); menurunnya angka kematian ibu (226/100000 kelahiran hidup); menurunnya kasus gizi buruk (20%). Adapaun program kegiatan yang dilaksanakan meliputi:

- 1) Program pelayanan administrasi perkantoran
- 2) Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
- 3) Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
- 4) Program obat dan pembekalan kesehatan
- 5) Program upaya kesehatan masyarakat
- 6) Program pengawasan obat dan makanan
- 7) Program pengembangan obat asli Indonesia
- 8) Program promosi kesehatan dan pemberdayaan kesehatan
- 9) Program perbaikan gizi masyarakat
- 10) Program pengembangan lingkungan sehat
- 11) Program pencegahan dan pengendalian penyakit menular
- 12) Program pelayanan kesehatan penduduk miskin
- 13) Program pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana Puskesmas/ Puskesmas pembantu dan jaringannya
- 14) Program peningkatan pelayanan kesehatan anak Balita

- 15) Program peningkatan pelayanan kesehatan Lansia
- 16) Program pengawasan dan pengendalian kesehatan makanan
- 17) Program peningkatan keselamatan ibu melahirkan dan anak
- 18) Program manajemen pelayanan kesehatan

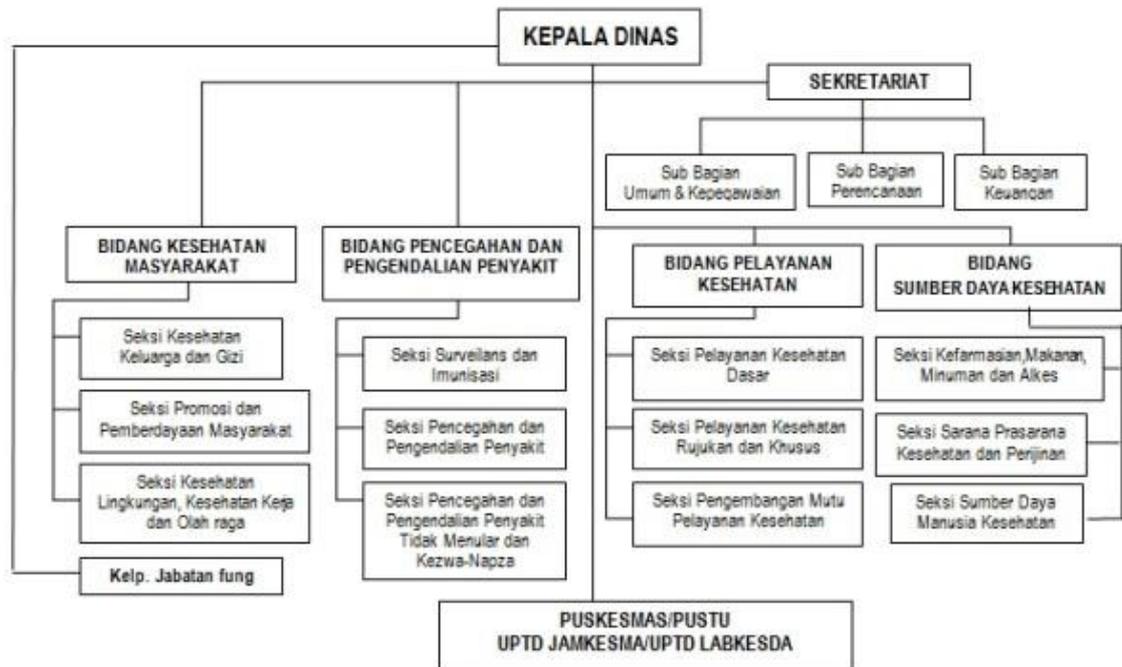
d. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Dinas Kesehatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang secara hukum berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Sedangkang untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan, maka Kepala Dinas dibantu oleh seorang sekretaris sebagai fungsi staf dan 4 (empat) orang Kepala Bidang sebagai fungsi lini. Susunan organisasi Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung saat ni adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretaris, membawahi:
 - a) Sub Bagian Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c) Sub Bagian Keuangan
- 3) Bidang Bina Pelanan Kesehatan, Membawahi
 - a) Seksi Bina Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan
 - b) Seksi Bina Pelayanan Kesehatan Keluarga
 - c) Seksi Bina Gizi Kesehatan Masyarakat

- 4) Bidang Bina Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan, membawahi:
 - a) Seksi Bina Pencegahan dan Pengamatan Penyakit
 - b) Seksi Bina Pemberantasan dan Penanggulangan Penyakit
 - c) Seksi Bina Penyehatan Lingkungan dan Pemukiman
- 5) Bidang Bina Manajemen Kesehatan dan Pemberdayaan kesehatan Masyarakat, membawahi:
 - a) Seksi Bina Promosi Kesehatan
 - b) Seksi Bina Pemberdayaan Masyarakat Sehat
 - c) Seksi Bina Manajemen Kesehatan dan Pendayagunaan Sumber Daya Kesehatan
- 6) Bidang Sarana dan Prasarana Kesehatan,
- 7) Unit Pelaksana Teknis Dinas
 - a) Instalasi Farmasi
 - b) Puskesmas
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Barru



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang disebarakan kepada 43 orang responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Dalam penelitian ini akan dianalisis karakteristik responden yang diteliti dalam hal ini para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yang meliputi empat aspek yaitu: umur responden, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden dilihat dari aspek umur dibawah 20 tahun, umur 25 tahun sampai 35 tahun, umur 35 tahun sampai 40

tahun. Distribusi responden menurut kelompok umur para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	9	20.9
2.	25-35 Tahun	12	27.9
3.	35-39 Tahun	9	20.9
4.	< 40 Tahun	13	30.2
Jumlah		43	100

Sumber: hasil olahan kuesioner, 2018

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok umur pada tabel 1 dapat dilihat bahwa responden sebanyak 43 orang terdiri dari kelompok umur di bawah 20 tahun sebanyak 9 orang (20.9)%, kelompok umur antara 25 sampai 35 tahun sebanyak 12 orang (27.9)%, kelompok umur 35 sampai 39 tahun sebanyak 6 orang (20.9)% dan kelompok umur diatas 40 tahun sebanyak 13 orang (30.2) % responden.

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bersangkutan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	18	41.1
2.	Perempuan	25	58.9
Jumlah		43	100

Sumber: hasil olahan kuesioner, 2018

Dari data tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden sebanyak 43 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 18 orang (41.1)% dan perempuan sebanyak 25 orang (58.9)% responden.

c. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pelayanan prima, karena semakin tinggi pendidikannya maka mereka akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih rendah.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tamat SLTA	3	6.2
2.	Sarjana D3	6	13.8
3.	Sarjana S1	20	46.8
4.	Sarjana S2	14	32.2
Jumlah		43	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat ditunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yaitu responden yang bekerja dengan kualifikasi pendidikan setara SLTA sebanyak 3 orang (6.2%), kemudian sebanyak 6 orang (13.8)% responden dengan tingkat pendidikan D3, sebanyak 20 orang sarjana S1 atau 46.8%, dan 14 orang atau 32.2% responden memiliki tingkat pendidikan sarjana S2.

d. Distribusi Responden menurut Masa Kerja

Selanjutnya penulis akan menyajikan tabel mengenai masa kerja responden sebai berikut.

Tabel 4. Distribusi Responden menurut Masa Kerja

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 2 Tahun	4	9.6
2.	3-5 tahun	13	30.8
3.	6-8 tahun	7	16.7
4.	> 9 tahun	19	44.7
Jumlah		43	100

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan distribusi responden menurut masa kerja pada tabel 5 dapat dilihat bahwa responden sebanyak 43 orang terdiri dari kelompok masa kerja dibawah 2 tahun sebanyak 4 orang (9.6)%, kelompok masa kerja antara 6 sampai 8 tahun sebanyak 7 orang (30.8)%, kelompok masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 13 orang

(30.8)% dan kelompok masa kerja diatas 9 tahun sebanyak 19 orang (44.7)% responden.

2. Analisis Data Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru

a. Uji Validitas Data

Sebagaimana telah disinggung pada bab terdahulu, Uji Validitas (uji kesahihan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan. Hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Correlations

Correlations			
		Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Disiplin Kerja	1.000	.889
	Gaya Kepemimpinan	.889	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.
N	Disiplin Kerja	43	43
	Gaya Kepemimpinan	43	43

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Berdasarkan data tersebut pada tabel diatas tersebut, dengan melihat nilai *Pearson Correlation* antara gaya kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (Y) berada pada taraf signifikansi korelasi sebesar

0,00, maka dapat dinyatakan bahwa item-item pertanyaan untuk Variabel X dan Y dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1989). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua.

Teknik ini diperoleh dengan membagi item-item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian. Skor untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item belahan. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 6. *Reliability Statistics*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	2

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha (lihat kotak *Reliability Statistics*) sebesar 0,922 sehingga item pertanyaan untuk mendapatkan nilai Variabel X (gaya kepemimpinan) dan Y (disiplin kerja) dapat dikatakan reliable atau

andal. Dari beberapa literatur disebutkan bahwa kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	<0.200	Sangat rendah
2	0.200-0.399	Rendah
3	0.400-0.599	Cukup
4	0.600-0.799	Tinggi
5	0.800-1.000	Sangat Tinggi

Dengan menggunakan langkah untuk menguji reliabilitas item diatas maka diperoleh bahwa reliabilitas item pada instrument penelitian berada pada interval 0,600-0,799 yang berarti instrument penelitian mempunyai reliabilitas sangat tinggi atau dengan kata lain reliabilitas diterima.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data variabel bebas (X) dan data data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Tabel 8. Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.192	6	.235*	.931	6	.481
Y	.143	6	.235*	.992	6	.883

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Keluaran pada gambar di atas menunjukkan uji normalitas data y, yang sudah diuji sebelumnya secara manual dengan uji *Shapiro Wilk* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*. Hipotesis yang diuji adalah:

H0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi (α) tertentu ($\alpha=0.05$). selanjutnya untuk melihat signifikansi yang diperoleh $>\alpha$:

Untuk X = $0,235 > 0,05$

Untuk Y = $0,235 > 0,05$

Degan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.05.

d. Analisis regresi sederhana

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS. Analisis regresi sederhana merupakan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (*variable independen*) dan variabel tak bebas (*variabel dependen*).

Regresi linier sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi linier sederhana hanya memiliki satu peubah yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas . Bentuk umum dari persamaan regresi linier untuk populasi adalah :

$$Y = a + b X$$

Di mana:

Y = Disiplin pegawai

X = Gaya kepemimpinan

a = konstanta

b = Parameter Koefisien Regresi Variabel Bebas

e = faktor kesalahan

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi semua data diolah dengan menggunakan computer aplikasi *software* SPSS 21.0 *for windows*. Adapun hasil analisis yang diperoleh dari aplikasi pengolahan data SPSS yaitu sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Berikut hasil analisis data gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

Tabel 9. Model Summary

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.790	.785	1.10782	.790	154.594	1	41	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh $R = 0.889$, dengan $R^2 = 0.790$. Nilai R merupakan hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin pegawai. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kualitas model regresi linier yang terbentuk, maka diperhatikan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.790. Nilai tersebut menunjukkan informasi bahwa 79% nilai dari besarnya disiplin kerja telah dapat dijelaskan oleh data gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 21% informasi mengenai besarnya disiplin kerja pegawai belum dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut.

Tabel 10. Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.543	1.145	9.206	.000
	Gaya Kepemimpinan	.672	.054	.889	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas, digunakan untuk melihat uji koefisien. Diketahui bahwa nilai dari hasil t hitung $10,543 > t$ table sebesar 1.68107, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Taraf kesalahan sebesar 5% atau 0.05, maka dilakukan uji hipotesis:

Ho = ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabuapten Barru.

Ha = tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabuapten Barru

Dari nilai persamaan yang dihasilkan oleh regresi diperoleh persamaan sebagai berikut :

- $Y = 10,543 + 0,672$
- Nilai konstanta sebesar 10,543 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka disiplin kerja pegawai sebesar 10,543.
- Nilai koefisien sebesar koefisien 0,672 menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan sebesar 1% akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,672.

Nilai uji t menunjukkan tingkat signifikansi konstanta dan variable independent. Signifikansi variable konstanta; sig. = 0.000 < 0.05 ini menunjukkan bahwa konstanta mempengaruhi secara signifikan dalam regresi linear sederhana.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru bersifat positif (apabila semakin baik perhatian kepada gaya kepemimpinan maka peningkatan disiplin kerja juga akan naik atau semakin baik).

Dengan demikian pengujian statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan angka signifikan $0,00 < 0,05$ ada tabel *model summary*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka hipotesis yang di ajukan sebelumnya dapat diterima.

C. Pembahasan

Kepemimpinan secara harfian mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setia orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten barru. Dimana hubungan antara gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai sebanyak 79%.

Disiplin dapat merupakan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009:290), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Koontz, (1990:123) yang didukung pula dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ewi darwati yang menyatakan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sangat signifikan, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai P value dari variable motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5 ($0.00 < 0.05$).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan sebuah seorang atasan atau pimpinan yang dimiliki oleh sebuah instansi maka akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Barru.

Disiplin kerja dalam instansi mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan instansi. Untuk menciptakan suasana agar pegawai dapat berdisiplin tinggi, selain itu instansi bukan hanya memberikan ancaman atau hukuman bagi yang melakukan tindakan indiscipliner tetapi juga memberikan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras dan pekerjaan yang telah pegawai berikan terhadap instansi seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, rewards, tunjangan, promosi dan lain – lain.

Temuan dari hasil penelitian yang dilakukan, juga didukung oleh teori perspektif teoretik, Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, dimana terdapat perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan organisasi.

Dinas Kesehatan kabupaten Barru merupakan bagian dari badan pemerintah yang memiliki peranan penting dalam memberi pelayanan kepada masyarakat, dan pada kenyataannya Dinas Kesehatan kabupaten Barru sudah mampu menjalankan fungsi tersebut secara maksimal, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Barru sudah terbukti berkualitas dan terpercaya sehingga mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Salah satu hal yang bisa menjadi penyebab adanya ketegasan gaya kepemimpinan sehingga dapat berpengaruh kepada disiplin kerja pegawainya sehingga perhatian pemimpin selalu menitik beratkan pada hasil kerja pegawai dikantor.

Hal inipun telah ditegaskan bahwa dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2005:62) adalah, “cara bekerja dan tingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.

Semua organisasi apapun tipologinya, baik birokrasi pemerintah, organisasi perusahaan (bisnis) harus memiliki karakteristik yang merupakan suatu kualifikasi intrinsik yaitu factor kompetensi kerja yang salah satunya yakni kompetensi dala memimpin karena kompetensi kerja merupakan salah satu determinan yang menentukan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sinungan (2005:145) mengemukakan bahwa, “disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Sedangkan kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya”.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten baru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah data maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru yang ditunjukkan dengan angka signifikan α $0,00 < 0,05$ ada tabel model summary. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka hipotesis yang di ajukan sebelumnya dapat diterima bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Barru terhadap kedisiplinan pegawai.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu pimpinan hendaknya memperhatikan beberapa indikator yang perlu ditingkatkan misalnya indikator pimpinan tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dan indikator pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan yang menurut analisis jawaban responden masih ada yang menganggap setuju bahwa pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompok bahkan tidak memberi kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan. Adanya respon tersebut dari bawahan menunjukkan masih ada hal-

hal yang mungkin luput dari perhatian Kepala Dinas kantor Dinas Kesehatan Kabupaten barru, hal tersebut hendaknya agar lebih perhatikan lagi agar tidak timbul.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi Edisi 2: Teori, Kasus dan Solusi*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Brahmasari, Ayu. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Central Proteinaprima Tbk*. Jurnal pada Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Irianto, Agus. 2008. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Kencana, Jakarta.
- Mathis, Robert. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. MediaKom, Yogyakarta.
- Riduwan., E.A. Kuncoro.2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial. Edisi ke-1*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sule, Tisnawati Ernie dan Saefulla. 2006. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media. Jakarta (ID).
- Timpe, Dale A. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Kuesioner

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru

A. Identitas Sampel

1. Umur: Tahun
2. Pendidikan terakhir:
 - a. Tidak sekolah
 - b. SD (kelas.....)
 - c. SMP (kelas.....)
 - d. SMA (kelas.....)
 - e. Lainnya.....
3. Lama Bapak/Ibu bekerja.....Tahun
 - a. >20
 - b. 16-20
 - c. 11-16
 - d. 6-10
 - e. ≤5

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Gaya Kepemimpinan (X)						
1	<p>Dalam hal pengawasan kerja pegawai, kepala Dinas ditempat saya menerapkan kepemimpinannya seperti berikut, yaitu.....</p> <p>a. Kepala dinas selalu memperhatikan kerja bawahan, karena menganggap bawahan tidak mampu melakukannya</p> <p>b. kepala dinas selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi</p> <p>c. Kepala dinas membiarkan kelompoknya atau karyawannya berbuat semau sendiri</p> <p>d. Kepala dinas mampu menekankan tanggung jawab yang tinggi kepada stafnya dalam melaksanakan tugas</p>					
2	<p>Dalam membangun komunikasi yang baik, kepala dinas ditempat saya menerapkan kepemimpinan seperti berikut:</p> <p>a. Kepala dinas menganggap dirinya sebagai orang yang paling tinggi kedudukan sehingga ia tidak peduli dan tidak mau tau keadaan bawahannya</p> <p>b. Kepala dinas senang menerima saran, pendapat, dan kritik-kritikan dari bawahan</p> <p>c. Kepala dinas 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 dinas</p> <p>d. Kepala dinas mempunyai sifat yang menyenangkan, misalnya suka bercanda dan mau membantu bila saya ada masalah</p>					
3	<p>Untuk meningkatkan partisipasi atau kecintaan pegawai terhadap tujuan organisasi, Kepala dinas menerapkan kepemimpinan.....</p> <p>a. Kepala dinas memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam</p>					

	<p>organisasi, seperti mesin.</p> <p>b. Kepala dinas membuat evaluasi program yang diadakan dalam minilokakarya bulanan agar meningkatkan gairah kerja di dalam dan diluar gedung.</p> <p>c. Kepala dinas memberikan peluang atau kebebasan kepada staf untuk mengembangkan potensi diri</p>					
4	<p>Apakah penempatan pekerjaan pegawai sesuai Untuk melihat tanggung jawab kerja dari pegawai, Kepala dinas ditempat saya melakukan hal berikut, yaitu.....</p> <p>a. Kepala dinas membuat tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya sendiri.</p> <p>b. Kepala dinas 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</p> <p>c. Kepala dinas 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.</p> <p>d. Kepala dinas sering menekankan pentingnya tugas dan meminta staf melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.</p>					
5	<p>Dalam melakukan koordinasi terhadap staf, Kepala dinas ditempat saya menerapkan gaya seperti...</p> <p>a. Kepala dinas menganggap organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukannya dengan sekehendak hati</p> <p>b. Kepala dinas lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan organisasi.</p>					

	<p>c. Kepala dinas melakukan perintah langsung kepada staf</p> <p>d. Kepala dinas selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan</p>					
6	<p>Untuk menambah semangat kerja staf, Kepala dinas ditempat saya melakukan cara, seperti...</p> <p>a. Kepala dinas membuat program / kegiatan sendiri tanpa mengikutsertakan pegawai</p> <p>b. Kepala dinas membentuk kelompok kerja antar pegawai dalam melakukan tiap program</p> <p>c. Kepala dinas memberikan kebebasan jam kerja masuk dan keluar pegawai sesuai dengan keputusan staf</p> <p>d. Kepala dinas selalu memberikan semangat bila target kegiatan/program saya tercapai</p>					
Kinerja (Y)						
1	Apakah Bapak/Ibu selalu masuk sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan di kantor ?					
2	Apakah Bapak/Ibu pernah merusak peralatan kantor saat bekerja ?					
3	Apakah Bapak/Ibu dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik - baiknya dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan dengan alasan tanpa yang cukup ?					
4	Apakah Bapak/Ibu selalu tepat waktu datang dalam mengikuti rapat bulanan ke kantor?					
5	Apakah Bapak/Ibu selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di kantor ini ?					
6	Dalam melayani masyarakat, apakah Bapak/Ibu bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja ?					

Tabulasi Data

No	X (gaya Kepemimpinan)						Jumlah
	X1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	
1	4	3	4	4	4	4	23
2	4	3	3	3	4	4	21
3	4	3	3	5	4	4	23
4	3	3	3	5	3	3	20
5	3	5	3	5	3	3	22
6	4	5	4	5	4	4	26
7	3	3	3	4	3	3	19
8	5	4	3	4	5	5	26
9	5	3	5	3	5	5	26
10	3	3	3	4	3	3	19
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	4	3	3	19
16	2	3	2	3	2	2	14
17	3	4	3	3	3	3	19
18	3	4	3	3	3	3	19
19	3	3	3	4	3	3	19
20	3	3	3	4	3	3	19
21	3	3	3	3	3	3	18
22	5	4	5	4	5	5	28
23	3	5	3	4	3	3	21
24	4	3	4	3	4	4	22
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	3	3	3	3	5	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	5	4	4	3	4	24
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	4	3	3	3	3	19
32	3	3	3	4	3	3	19
33	3	3	3	4	3	3	19
34	3	3	3	3	3	3	18
35	5	4	5	4	5	5	28
36	3	5	3	4	3	3	21
37	4	3	4	3	4	4	22

38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	3	3	3	3	5	22
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	5	4	4	3	4	24
43	3	3	3	3	3	3	18

No	Y (disiplin kerja)						Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	5	4	4	5	4	26
2	4	5	3	4	5	4	25
3	4	5	5	4	5	4	27
4	3	5	5	3	5	3	24
5	3	5	5	3	5	3	24
6	4	5	5	4	5	4	27
7	3	5	4	3	5	3	23
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	5	4	3	5	3	23
11	3	5	4	3	5	3	23
12	3	5	4	3	5	3	23
13	3	5	5	3	5	3	24
14	3	5	4	3	5	3	23
15	3	5	4	3	5	3	23
16	2	5	4	2	5	2	20
17	3	5	4	3	5	3	23
18	3	5	5	3	5	3	24
19	3	5	4	3	5	3	23
20	3	5	4	3	5	3	23
21	3	5	3	3	5	3	22
22	5	5	4	5	5	5	29
23	3	5	4	3	5	3	23
24	4	5	3	4	5	4	25
25	4	5	4	4	5	4	26
26	5	5	4	5	5	5	29
27	4	5	4	4	5	4	26
28	3	5	3	3	5	3	22
29	4	5	4	4	5	4	26
30	3	5	4	3	5	3	23
31	3	5	5	3	5	3	24

32	3	5	4	3	5	3	23
33	3	5	4	3	5	3	23
34	3	5	3	3	5	3	22
35	5	5	4	5	5	5	29
36	3	5	4	3	5	3	23
37	4	5	3	4	5	4	25
38	4	5	4	4	5	4	26
39	5	5	4	5	5	5	29
40	4	5	4	4	5	4	26
41	3	5	3	3	5	3	22
42	4	5	4	4	5	4	26
43	3	5	4	3	5	3	23

Hasil Analisis Data

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	24.6279	2.39069	43
Gaya Kepemimpinan	20.9535	3.16193	43

Correlations

		Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Disiplin Kerja	1.000	.889
	Gaya Kepemimpinan	.889	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.
N	Disiplin Kerja	43	43
	Gaya Kepemimpinan	43	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter
---	-----------------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.790	.785	1.10782	.790	154.594	1	41	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.729	1	189.729	154.594	.000 ^b
	Residual	50.318	41	1.227		
	Total	240.047	42			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.543	1.145		9.206	.000
	Gaya Kepemimpinan	.672	.054	.889	12.434	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Charts

