

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJADENGAN KINERJA  
PEGAWAIDIPUSKESMAS DONGGALA KECAMATAN BANAWA  
KABUPATEN DONGGALA**

***CORRELATION LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE WITH EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PUSKESMAS DONGGALA KECAMATAN BANAWA  
OF KABUPATEN DONGGALA***

**<sup>1</sup>Ahmad Afandi, <sup>2</sup>Sudirman, <sup>3</sup> H. Usman Y Tantu**

<sup>1</sup>*Bagian AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu  
(Email : Ahmadafandiakk71@gmail.com)*

<sup>2</sup>*Bagian AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu  
(Email: sudirman.aulia@gmail.com)*

<sup>3</sup>*Bagian AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu  
(Email :usman.tantu001@gmail.com)*

**Alamat Korespondensi:**

Ahmad Afandi  
Ilmu kesehatan masyarakat  
HP: 085399251361  
Email: Ahmadafandiakk71@gmail.com

**ABSTRAK**

Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia 857/Menkes/SK/IX/2010 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas, dimana puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan serta pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain dilakukan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala. Metode yang digunakan pada penelitian yaitu survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Dengan jumlah sebanyak 44 responden pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala dengan menggunakan teknik *total sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan Uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 0,749 \geq 0,05$ , tidak ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 1.000 \geq 0,05$ , tidak ada hubungan gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 1.000 \geq 0,05$ , tidak ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 0,055 \geq 0,05$ . Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

## **ABSTRACT**

*In accordance with the decision of minister of health of the Republic of Indonesia 857/Menkes /SK/IX/2010 concerning the guidance appraisal in which Puskesmas is the first health service which is responsible for organizing public health effort in its working area. The purpose of this research is to recognize the correlation of leadership style and working discipline with performance of employee in Puskesmas Donggala, Banawa Subdistric, Donggala district. The method used in this research was analitict survey by cross sectional study. This study used total sampling technique with 44 respondents. The analysis used is univariant and bivariant analysis with square test. The result of this research shows that there is no correlation between authoritarian leadership style and performance of employee with  $P = 0,749 \geq 0,05$  there is no correlation between democratis leadership style and formance of employee with  $P = 1.000 \geq 0,05$  value. There is no correlation between leadership style of laissez faire and performance of employee with  $P = 1.000 \geq 0,05$  There is no correlation between working discipline and performance of employee with  $P = 0,055 \geq 0,05$ . This research is expected to be source of information to Puskesmas Donggala Banawa Subdistrict, Donggala District in order to be able to increase leadership style and better working discipline to improve performance of employee.*

**Keywords** : Leadership style, working discipline, performance of employee

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2010). Peningkatan kinerja pegawai di pengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah pemimpin. Pemimpin dengan kepemimpinannya menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, dan dalam lingkup lebih luas menentukan jatuh dan banggunya suatu bangsa dan Negara (Siswadi, 2012). Di butuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Segala sesuatu yang dipengaruhi oleh pemimpin dapat berdampak baik maupun berdampak buruk, hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah norma prilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya (Thoha, 2010). Selain gaya kepemimpinan, kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan yang baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Karyawan yang memiliki tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisien, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja (Hasibuan, 2010).

Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia 857/Menkes/SK/IX/2010 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas, di mana puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan serta pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain dilakukan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas. Perlu adanya dorongan dari kepala puskesmas yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kepala puskesmas perlu memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian dan kemampuannya untuk dapat mengarahkan, mempengaruhi, memberikan perhatian untuk membina, dan menggerakkan semua potensi yang dimiliki pegawainya. (Hasibuan, 2010).

Puskesmas donggala merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala. Puskesmas donggala memiliki tenaga kerja berjumlah 116 orang dengan rincian berstatus pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 44 orang, pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 23 orang. Pada saat ini tenaga kerja di puskesmas donggala yang berstatus Honor berjumlah 49 orang.

Berdasarkan hasil observasi awal, kepala puskesmas Donggala mengatakan bahwa ada pegawai yang kurang kinerjanya karena masih ada program yang belum mencapai target. Pada tahun 2016, cakupan neonates dengan komplikasi yang di tangani hanya mencapai target 8,1% dari 80% yang di targetkan, cakupan peserta KB aktif 80,9% dari 85% yang di targetkan, penemuan penderita pneumonia balita 61,2% dari 100% yang di targetkan. Penemuan pasien

baru TB BTA positif 14,9% dari 100% yang di targetkan, dan penemuan penderita diare 33% dari 100% yang di targetkan.

Untuk gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh kepala puskesmas Donggala, beberapa pegawai mengatakan kepala puskesmas memberikan arahan saat memberikan tugas, memberikan perhatian dan motivasi kepada bawahannya, dan dalam pengambilan keputusan mengikuti peran serta bawahannya. Maka gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh kepala puskesmas mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis. Namun, salah satu pegawainya juga mengatakan bahwa kepala puskesmas memiliki sifat yang keras dalam meningkatkan kedisiplinan bawahannya. Kadang-kadang setelah memberikan teguran kepada bawahannya yang tidak disiplin, suasana hati kepala puskesmas berubah menjadi tidak baik dan bahkan sampai tidak menegur bawahannya yang tidak disiplin tersebut dalam beberapa hari. Hal ini mengarah pada gaya kepemimpinan otoriter.

Selain itu, wawancara juga dilakukan kepada kepala Puskesmas Donggala untuk mengetahui sejauh mana persepsinya tentang gaya kepemimpinan yang digunakannya. Kepala puskesmas donggala mengatakan gaya kepemimpinan yang digunakannya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Karena dalam pengambilan keputusan kepala puskesmas donggala berkoordinasi dengan stafnya, memberikan motivasi kepada bawahannya, dan memberikan arahan bawahannya. Namun kepala puskesmas donggala mengatakan dalam pengambilan keputusan tidak selalu mengikuti peran serta bawahannya, ada saatnya kepala puskesmas mengambil keputusan sendiri.

Untuk kedisiplinan, kepala Puskesmas mengatakan bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin, Contohnya tidak masuk kerja tanpa keterangan, izin cepat pulang (ICP), dan izin lambat (IL). Dalam hal kedatangan di puskesmas, masih banyak pegawai datang tidak sesuai jadwal yang telah di tetapkan hal ini biasanya di karenakan kendala mengantar anak sekolah ataupun ada masalah lain yang membuatnya terlambat. Sanksi yang di berikan oleh kepala puskesmas kepada pegawainya yang masuk kerja tidak tepat waktu atau tidak masuk kerja tanpa keterangan adalah denda, teguran lisan, dan pemberian surat teguran.

## **BAHAN DAN METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *cross sectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Donggala.

Penelitian *cross sectional* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh Variabel independen terhadap dependen (Saepudin, 2011).

Penelitian ini adalah pegawai puskesmas Donggala yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 44 orang. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian yaitu pegawai puskesmas Donggala yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode total sampling.

## **HASIL**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai gaya kepemimpinan Tidak Otoriter sebanyak 28 responden (63.6%). Dan yang mempunyai gaya kepemimpinan Otoriter sebanyak 16 responden (36.4%).

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai gaya kepemimpinan Tidak Demokratis sebanyak 11 responden (25%). Dan yang mempunyai gaya kepemimpinan Demokratis sebanyak 33 responden (75%).

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai gaya kepemimpinan Tidak Laissez Faire sebanyak 30 responden (68.2%). Dan yang mempunyai gaya kepemimpinan Laissez Faire sebanyak 14 responden (31.8%).

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki Disiplin Kerja kurang disiplin sebanyak 17 responden (38.6%). Sedangkan responden yang memiliki Disiplin kerja Baik sebanyak 27 responden (61.4%).

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki Kinerja pegawai kurang baik sebanyak 17 responden (38.6%). Sedangkan responden yang memiliki Kinerja Pegawai Baik sebanyak 27 responden (61.4%).

## **PEMBAHASAN**

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden yang gaya kepemimpinannya tidak otoriter lebih banyak dibandingkan dengan responden yang gaya kepemimpinannya otoriter. Dimana responden yang gaya kepemimpinannya tidak otoriter sebanyak 28 responden dan yang gaya kepemimpinannya otoriter sebanyak 16 responden. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 0,749$  ( $p \geq 0,05$ ).

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden yang gaya kepemimpinannya demokratis lebih banyak dibandingkan dengan responden yang gaya kepemimpinannya tidak demokratis. Dimana responden yang gaya kepemimpinannya demokratis sebanyak 33 responden dan yang gaya kepemimpinannya tidak demokratis sebanyak 11 responden.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 1.000(p \geq 0,05)$ . Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden yang gaya kepemimpinannya tidak laissez faire lebih banyak dibandingkan dengan responden yang gaya kepemimpinannya laissez faire. Dimana responden yang gaya kepemimpinannya tidak laissez faire sebanyak 30 responden dan yang gaya kepemimpinannya laissez faire sebanyak 14 responden. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 1.000(p \geq 0,05)$ .

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, responden yang disiplin lebih banyak dibandingkan dengan kurang disiplin. Dimana responden yang disiplin sebanyak 27 responden dan yang tidak disiplin sebanyak 17 responden. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai  $p = 0,055(p \geq 0,05)$ .

Menurut asumsi peneliti, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang harus dilaksanakan setiap pegawai yang telah diatur dalam suatu organisasi atau instansi kerja. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan lingkungan. Faktor kepribadian misalnya membiasakan diri melaksanakan kewajiban dan menggunakan waktu efektif dan efisiensi. Faktor lingkungan merupakan faktor dari luar yang menyebabkan disiplin kerja tidak efisien misalnya faktor budaya dari luar mengubah kebiasaan pegawai dengan aturan-aturan organisasi yang telah ditetapkan. Kondisi di lapangan saat peneliti melakukan penelitian bahwa disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat dengan penggunaan seragam kerja, dan prinsip pelayanan kesehatan tetapi juga patuh terhadap datang dan pulang sesuai jam kerja. Ada sebagian pegawai yang tidak patuh terhadap jam kerja, tidak menghadiri apel pagi dan meninggalkan pekerjaan pada kerja untuk melakukan keperluan pribadi. Peneliti ini sesuai dengan pendapat Yuratiwi (2013) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan,

dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala dengan nilai  $p = 0,749$  ( $p \geq 0,05$ ). Tidak ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala dengan nilai  $p = 1.000$  ( $p \geq 0,05$ ). Tidak ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan laissez fairer dengan kinerja pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala dengan nilai  $p = 1.000$  ( $p \geq 0,05$ ). Tidak ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala dengan nilai  $p = 0,055$  ( $p \geq 0,05$ ).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Siregar 2010. *Peningkatan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Biro Perencanaan Dan Keuangan Badan Pengawas Obat Dan Makanan* .Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya; Jakarta.
- Nawawi, 2010. *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Aksara Baru; Jakarta.
- Saepudin. 2011. *Mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja*.
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Bandung : Mutiara Press
- Thoha. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau*.Universitas Tanjungpura;Pontianak.
- Yupartiwi. 2013. *Disiplin kerja*. www. Penelitian-sejalan .disiplin.kerja.com.

## LAMPIRAN

**Tabel 1 Persentase Gaya Kepemimpinan Pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala**

<b>Gaya Kepemimpinan Otoriter</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tidak Otoriter	28	63.6
Otoriter	16	36.4
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Data Primer, 2018*

**Tabel 2 Persentase Gaya Kepemimpinan Pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala**

<b>Gaya Kepemimpinan Demokratis</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tidak Demokratis	11	25
Demokratis	33	75
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Data Primer, 2018*

**Tabel 3 Persentase Gaya Kepemimpinan Pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala**

<b>Gaya Kepemimpinan Laissez Faire</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tidak Laissez Faire	30	68.2
Laissez Faire	14	31.8
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Data Primer, 2018*



**Tabel 4 Persentase Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala**

<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kurang Disiplin	17	38.6
Baik	27	61.4
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Data Primer, 2018*

**Tabel 5 Persentase Kinerja Pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala**

<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kurang baik	17	38.6
Baik	27	61.4
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100.0</b>

*Sumber: Data Primer, 2018*