

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSKESMAS  
RAWAT INAP JAMBI KECIL**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari**

**Oleh:**

**Nama : Flora Amanda  
NIM : 1700861201154  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI  
TAHUN 2021**

## **TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini komisi Pembimbing skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut:

NAMA : Flora Amanda

NIM : 1700861201154

PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil

Telah memenuhi persyaratan dan layak diuji pada Ujian Skripsi dengan Komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Agustus 2021

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing II

Sakinah AS, SE, MM

Ubaidillah, SE, MM

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, SE, MM

## **TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 19 Agustus 2021  
Jam : 10.00-12.00 WIB

### **PANITIA PENGUJI**

<b>JABATAN</b>	<b>NAMA</b>	<b>TANDA TANGAN</b>
Ketua	: Drs. Joner Simarmata, M.M.	_____
Sekretaris	: Ubaidillah, S.E., M.M	_____
Penguji Utama	: Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	_____
Anggota	: Sakinah AS, S.E., M. M	_____

### **Disahkan Oleh:**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari**

**Ketua Program  
Studi Manajemen**

**Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA**

**Anisah, S.E, M.M**

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Flora Amanda  
NIM : 1700861201154  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, SE, MM/Ubaidillah, SE, MM  
Judl Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada  
Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap  
Jambi Kecil

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah hasil karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan

Flora Amanda

## ABSTRACT

**Flora Amanda/1700861201154/The Influence of Leadership on Work Discipline in the Regional Technical Implementation Unit of the Jambi Small Inpatient Health Center/Sakinah AS, SE, MM as 1<sup>st</sup> advisor and Ubaidillah SE, MM. as 2<sup>nd</sup> advisor.**

Leaders need to carry out serious coaching for employees in order to create a sense of satisfaction so that ultimately lead to high performance, including also in efforts to increase the productivity of human resources in the UPTD of the Jambi Kecil Inpatient Health Center.

The data collection method in this study used library research and field research by collecting data using a questionnaire technique. The population in this study were 80 respondents, the research sample used the slovin technique so that the total sample was 44 respondents.

UPTD Puskesmas Inpatient Jambi Kecil as one of the health service institutions for the people of Jambi City, then employee productivity greatly determines the coverage of health services to the people of Jambi Kecil, employee productivity determines the scope of quality health services and empowers human resources who are creative, innovative, work smart and complete .

Based on the hypothesis test that leadership has a significant effect on work discipline in the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) in Jambi Kecil Inpatient Health Center. This is proven by a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The results of simple regression research, the value of  $Y = 66,065 + 0.811$  and a coefficient of determination of 70.7% shows that the value of work discipline is influenced by leadership.

This research is expected to be able to provide advice to leaders and employees of the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Jambi Kecil Inpatient Health Center to contribute to each other as leaders and pay attention to work discipline properly.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti kepada Allah SWT yang telah melimpah rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan baik, yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil”** Skripsi ini untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Batanghari Jambi. Kedua orang tua peneliti dan seluruh keluarga tercinta yang telah mendoakan, memberikan dukungan, semangat dan motivasi baik itu moril maupun materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti selama menyelesaikan skripsi ini mengalami berbagai kendala dan hambatan, namun kendala tersebut dapat teratasi berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH., MH. selaku Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M. Ak. Ak, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah S.E., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM selaku pembimbing I dan Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku pembimbing II yang telah senantiasa memberikan, bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian penyelesaian skripsi ini.

5. Tim penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Harapan peneliti dengan selesainya skripsi **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecildan** akan ada penelitian selanjutnya.

Jambi, Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen.....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen SDM .....	11
2.1.4 Kepemimpinan .....	14
2.1.5 Disiplin Kerja .....	20
2.1.6 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	27
2.1.7 Kerangka Pemikiran.....	28
2.1.8 Hipotesis.....	28
2.2 Metode Penelitian.....	29
2.2.1 Jenis dan Sumber Data .....	29



2.2.2 Metode Pengumpulan Data .....	30
2.2.3 Populasi dan Sampel.....	33
2.2.4 Metode Analisis Data .....	34
2.2.5 Uji Hipotesis .....	36
2.2.6 Definisi Operasional Variabel .....	38
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN</b>	
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
3.2 Struktur Organisasi .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.2 Analisis dan Pembahasan.....	60
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Perkembangan Jumlah Pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil 2016-2020 .....	4
1.2 Daftar Hadir UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil Tahun 2016-2020 .....	5
1.3 Realisasi Kegiatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil Tahun 2016-2020 .....	6
2.1 Operasional Variabel .....	37
3.1 Jumlah data Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil Tahun 2020 .....	38
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	46
4.6 Hasil skor responden indikator Pelaksanaan Tugas .....	47
4.7 Hasil skor responden indikator Memberi Dukungan .....	48
4.8 Hasil skor responden indikator Mengutamakan hasil dari pada proses .....	49
4.9 Hasil skor responden indikator Memberi Petunjuk .....	50
4.10 Hasil Jawaban Indikator Kepemimpinan .....	51
4.11 Hasil skor responden indikator Frekuensi Kehadiran .....	52
4.12 Hasil skor responden indikator Tingkat Kewaspadaan .....	53
4.13 Hasil skor responden indikator Ketaatan pada standar kerja .....	54
4.14 Hasil skor responden indikator Ketaatan pada peraturan kerja .....	55
4.15 Hasil skor responden indikator Etika Kerja .....	56
4.16 Hasil Jawaban Indikator Disiplin Kerja .....	57
4.17 Hasil Regresi Linier Sederhana .....	58
4.18 Hasil Uji-t .....	59
4.19 Hasil Koefisien Determinasi .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	28

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1 Lampiran Kuesioner .....	65
2 Tabulasi Penelitian.....	70
3 Hasil MSI.....	74
4 Hasil SPSS .....	77
5 Tabel-t.....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan baik organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam menentukan faktor produksi, membangun serta mengembangkan unit instansi. Selain itu sumber daya manusia berperan dalam elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi. Mereka menjadi dasar penggerak pemikir dan perencana sebuah perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah instansi maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah instansi sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa di tunjang sumber daya manusia yang ada seperti pegawai pada yang terampil dan mempunyai dedikasi yang tinggi dari masing-masing pegawai perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu

proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo 2015:2).

Perusahaan yang baik memiliki sejumlah pegawai yang disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang dilakukan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dimana masih terlihat adanya sebagian pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari pelanggaran terhadap peraturan yang dilakukan pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai 2011:825)

Organisasi atau perusahaan sering kali munculnya permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang dialami pekerja. Ketidaksiapan ini dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi kurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai akan mengakibatkan perusahaan menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam pengembangan diri. Sehingga pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan dalam hal ini.

Rifai (2006:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi, setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang mengarah kepada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan rasa kepuasan sehingga akhirnya menimbulkan kinerja yang tinggi, termasuk pula dalam usaha meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Jambi, maka produktivitas pegawai sangat menentukan kecakupan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Jambi Kecil, produktivitas pegawai menentukan kecakupan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memberdayakan SDM yang kreatif, inovatif, kerja cerdas dan tuntas. Hal ini bahwa keberhasilan pelayanan UPTD

Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil secara keseluruhan sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perkembangan jumlah pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dari 2016 - 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil**  
**Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2016	82	-
2017	84	2,4
2018	83	1,2
2019	85	2,4
2020	80	(6,2)

*Sumber: UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil tahun 2016 yaitu berjumlah 82 orang pegawai, pada tahun 2019 terjadi peningkatan pegawai menjadi 85 orang pegawai atau naik sekitar 2,4% dan terjadi penurunan jumlah pegawai pada tahun 2020 menjadi 80 orang pegawai atau setara dengan perkembangan (6,2%).

Dalam sebuah instansi disiplin pegawai sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh setiap pegawai dengan rasa senang tanpa ada paksaan. Sehingga setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan dapat bekerja dengan baik. Adapun



daftar hadir pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Hadir Pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil**  
**Tahun 2015-2019**

Tahun	Keterangan		Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)	Tanpa Keterangan (Orang)	Perkembangan (%)
	TM	CP			A	
2016	220	102	322	-	56	-
2017	218	95	313	(2,8)	45	(24,4)
2018	251	112	363	13,7	40	(12,5)
2019	195	73	268	(35,4)	28	(42,8)
2020	98	51	149	(79,8)	23	(21,7)

*Sumber: UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil 2021*

Keterangan:

A : Alpa (Tanpa Keterangan)

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat ketidakhadiran yang dilakukan oleh pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2018 yaitu sebesar 363 setara dengan 13,7% kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktifitas pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri karena kurangnya motivasi oleh pimpinan perusahaan tersebut.

Lebih jelasnya hasil kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap

Jambi Kecil dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Kegiatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dari**  
**Tahun 2016-2020**

Program Kerja	2016		2017		2018		2019		2020	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Melakukan kegiatan pelaksanaan PTM pada desa	100	75	100	100	100	68	100	46,6	100	73,9
Melakukan kegiatan pada poli PTM	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Melakukan kegiatan GDS	100	78	100	81	100	75	100	70	100	77
Melakukan kegiatan pada poli PTM	100	82	100	82	100	70	100	65	100	76
Pelaksanaan Program	100	100	100	88	100	73	100	56	100	89,7
Total	500	435	500	451	500	386	500	337,6	500	416,6
Rasio pencapaian kerja pertahun (%)	87		90,2		77,2		67,5		83,3	

**Sumber: UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil 2021**

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 2016-2020 mengalami fluktuasi ketidakstabilan hasil kerjapada UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.Pada tahun 2017 merupakan rasio capaian kerja tertinggi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil sebesar 90,2%, sedangkan pada tahun 2019 merupakan rasio capaian kerja terendah yaitu sebesar 67,5%.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kepemimpinan dan disiplin pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul

## **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil setiap tahun mengalami fluktuasi namun cenderung menurun.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil belum optimal.
3. Realisasi hasil kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Kecil belum mencapai target karena kurang dukungan dari pemimpin perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan dan disiplin kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan dan disiplin pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Secara teoritis penelitian ini menjadi salah satu referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah disiplin kerja.
3. Sebagai penambah wawasan peneliti tentang kepemimpinan dan disiplin kerja, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Gomes (2003:1) Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Menurut Hasibuan (2019:1) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Elqorni (2009:1) istilah manajemen mengandung tiga pengertian yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu pengetahuan. Sedangkan Menurut Terry (2010:16) Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Attoilah (2010) Menyatakan bahwa semua pengertian tentang manajemen secara esensial mengandung persamaan mendasar yaitu bahwa dalam manajemen terdapat aktivitas yang saling berhubungan baik dari sisi fungsionalitasnya maupun dari tujuan yang ditargetkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi-definisi rangkaian penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy dan program yang bertujuan untuk menclapkatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Armstrong (2016:7) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis, terintegrasi dan koheren terhadap ketenagakerjaan, pengembangan perusahaan serta kesejahteraan pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perusahaan membangun tenaga kerja serta menciptakan kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan membangun tenaga kerja serta menciptakan kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan (Boxall dan Purcell, 2016:7).

Menurut Sutrisno (2016:6) menjelaskan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Simambela (2016:9) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik melalui kegiatan penerapan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian) dan penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (analisa dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan. Sedangkan menurut Handoko (2014:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia dengan cara melaksanakan fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dan melaksanakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, agar apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai kinerjanya lebih efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya yang telah ditetapkan.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen SDM**

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif. Fungsi manajerial, dimana kegiatan-

kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan mental (pikiran), sedangkan fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik (Suwatno, 2016:30).

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip (Suwatno, 2016:31) menguraikan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan menurut Hamali (2016:7) adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan (Suwatno, 2016: 31). Perencanaan itu untuk menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi (Hamali, 2016:7).



### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

### 4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

## b. Fungsi Operatif

### 1) Pengadaan (*Recruitmen*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 2) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

### 3) Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta menubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

#### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

#### 6) Pensiun

Pensiun berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pension. Sewaktu pension pegawai harus merasa aman.

### **2.1.4 Kepemimpinan**

#### **2.1.4.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin 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 (Darwati, 2015).

Rifai (2016:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

Menurut James M. Black yang dikutip dalam buku (Samsudin, 2010:1) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi.

Menurut Robbins (2011:410), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam

tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu.

Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013;187). Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya (Suwatno, 2016:140).

Dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi tentang kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku orang lain dengan didasarkan tujuan yang sama.

#### **2.1.4.2 Sumber-sumber Pemimpin dan Kepemimpinan**

Hal-hal yang menyebabkan orang menjadi pemimpin adalah sebagai berikut (Suwatno, 2016:146):

- a. Tradisi/warisan; seseorang menjadi pemimpin, karena warisan/keturunan, misalnya raja atau ratu Inggris dan Belanda.
- b. Kekuatan pribadi baik karena alasan fisik maupun karena kecakapannya.
- c. Pengangkatan atasan; seseorang menjadi pemimpin karena diangkat oleh pihak atasannya.
- d. Pemeliharaan; seseorang menjadi pemimpin karena berdasarkan konsep penerimaan menjadi pemimpin dan pegawai akan menaati intruksi yang diberikan tersebut.

Pemimpin hasil pemilihan biasanya lebih baik, karena pemilih akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut (Suwatno, 2016:147):

a. Keinginan untuk memimpin

Kualitas ini dapat diketahui hanya oleh pengetahuan calon yang baik. Seperti misalnya dapat berdiskusi dengan permasalahan-permasalahan yang ada serta minatnya untuk memecahkan masalah.

b. Kecerdasan

Kualitas ini ditetapkan dari nilai-nilai ijazah, karya-karya ilmiah pada masa silam dan juga melalui psikologi.

c. Kecakapan untuk membuat uraian yang logis

Kualitas ini dapat kita lihat dengan memperlihatkan kerja calon, apakah kerjanya baik secara objektif, rasional serta ideal yang diukur menurut metode ilmiah.

d. Kecakapan untuk berkomunikasi

Penilaian kemampuan calon melalui bahasa. Suatu catatan yang penting mengenai tata bahasa dan ejaan, pemilihan kata-kata, alunan kata-kata, kejelasan berbicara, ekspresi serta kemampuan untuk mempertahankan minat selama memberikan penjelasan-penjelasan.

e. Akal Budi

Perhatian calon mengenai kebenaran-kebenaran moral, hukum atau kejujuran serta tanggungjawab dalam penggunaan waktu dan perlengkapan yang ada.

f. Pengetahuan umum

Pengetahuan yang luas akan menunjang untuk memiliki jabatan. Hal ini akan mempengaruhi pendelegasian wewenang.

g. Pengetahuan khusus

Pengetahuan khusus yang dimiliki oleh pemimpin akan membantu jika dihadapkan oleh sebuah pelimpahan wewenang, sehingga ia akan mampu dalam menjalaninya.

h. Kecakapan menjalin hubungan

Dapat bergaul dengan luwes baik terhadap atasan, maupun terhadap bawahan dan rekan-rekannya.

#### **2.1.4.3 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi sikap bawahannya, diantara sikap yang dimiliki oleh pemimpin diantaranya (Hasibuan, 2014: 170):

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jiwa kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pemimpin itu menganut system sentralisasi pemenang.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil

keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar.

### 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan ini apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan kegiatannya.

Gaya kepemimpinan menurut Horse dikutip dalam (Suwatno, 2016:158) antara lain:

#### 1. Kepemimpinan Diraktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

#### 2. Kepemimpinan yang mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

#### 3. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

#### 4. Kepemimpinan berorientasi prestasi, kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

#### **2.1.4.4 Dimensi Kepemimpinan**

Dimensi kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)".

Diantaranya yaitu:

1. Kemampuan analitis.

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin

#### **2.1.4.5 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Likret dalam Handoko (2018:194) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:



1. Pelaksanaan tugas. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
2. Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
3. Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
4. Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

## **2.1.5 Disiplin Kerja**

### **2.1.5.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakan pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014: 193) menyatakan bahwa kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi. Pegawai disiplin memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Zainal (2011:825) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sementara menurut Darajat (2015:93) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin disiplin yang berarti kesopanan dan latihan kerohanian serta latihan pengembangan tabiat. Sutrisno (2016:86) yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk patuh dan taat pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan atau seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan dan peraturan perusahaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hendra et al (2017) terdapat 5 faktor meliputi motivasi, pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan. Selanjutnya Menurut Shidarta et al (2014) menyatakan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Dan yang terakhir faktor-faktor berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Putra et al

(2016) meliputi keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, sanksi dan hukuman.

Sedangkan penelitian menurut Amin et al (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu teladan pemimpin, kompensasi, sanksi hukuman, kemampuan pegawai. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan, kemampuan pegawai, pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi. Keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, kesejahteraan, sanksi dan hukuman.

### **2.1.5.3 Jenis-jenis disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2014:190) mengungkapkan bahwa terdapat lima jenis disiplin kerja sebagai berikut:

#### **a. Disiplin diri**

Dengan disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab sehingga dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi perusahaan. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang dengan baik apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif dimana situasi diwarnai dengan perlakuan konsisten antara pemimpin dan pegawai. Peranan disiplin dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan sangatlah besar, melalui disiplin pegawai akan menghargai diri sendiri maupun orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok diartikan sebagai taat, patuh, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, ketentuan, dan perintah yang berlaku, dan mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan sebagai upaya dalam pencapaian tujuan dan cita-cita tertentu, juga menjalankan standar- standar organisasi dan memelihara stabilitas organisasi. Disiplin kelompok akan terwujud jika disiplin tumbuh dalam diri pegawai. Disiplin kelompok memberi andil dan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya bagi pengembangan disiplin diri.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar disiplin dengan mengikuti dan menaati standar kerja dan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan iklim organisasi dan sikap agar semua anggota dalam organisasi dapat mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan pribadi. Sehingga fungsi dari disiplin preventif adalah sebagai pendorong sikap disiplin diri pegawai sehingga pegawai dapat menjaga sikap disiplin tanpa paksaan pihak manapun.

d. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam mengarahkan dan menyatukan peraturan kepada pegawai untuk

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Sasaran disiplin korektif adalah pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku. Disiplin ini untuk menangani pelanggaran pada aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa akan datang dan mencegah pegawai melakukan pelanggaran di kemudian hari.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dengan tujuan memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih berat. Disiplin ini dirancang untuk memotivasi pegawai mengoreksi kesalahannya secara sukarela. Disiplin progresif dapat berupa teguran secara lisan dari atasan, diturunkan pangkat, skorsing pelajaran, atau dipecat.

#### **2.1.5.4 Pendekatan Disiplin Kerja**

Ada tiga pendekatan disiplin diantaranya pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan. Berikut penjabaran tersebut (Mangkunegara, 2017:130):

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik.
  - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
  - 3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
  - 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang bersifat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan Disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsikan bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

#### **2.1.5.5 Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja pegawai dapat diukur dari empat dimensi antara lain *frequency of attendance* atau frekuensi kehadiran, *obedience At Work Standard* atau kepatuhan pada standar kerja, *Obedience In Regulation*, dan *work ethics* atau kepatuhan pada etika kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut.

Menurut Sinungan (2011:146) dimensi disiplin kerja antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan taat terhadap aturan waktu.

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Selanjutnya, dimensi disiplin kerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) dapat diukur melalui ketepatan

waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan perusahaan, tanggung jawab dan tujuan serta.

#### **2.1.5.6 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009: 195) yaitu:



1. Ketaatan pada peraturan kerja
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Teladan pemimpin
4. Keadilan
5. Sanksi hukuman

### **2.1.6 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

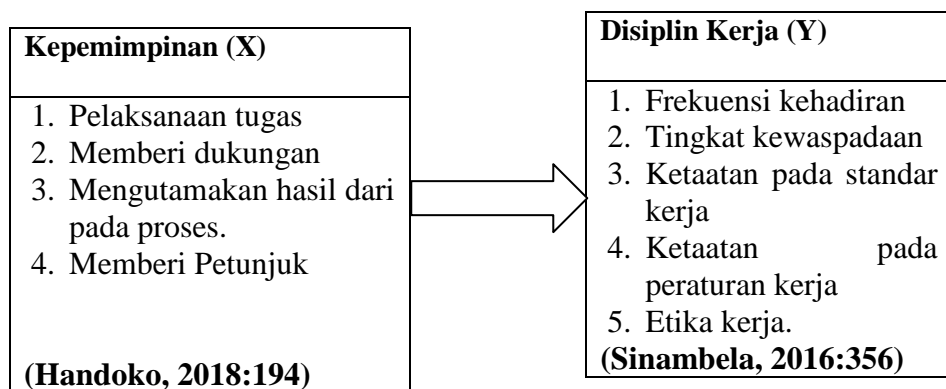
Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana faktor-faktor penyebab buruknya disiplin kerja pegawai, merupakan suatu permasalahan yang kompleks yang disebabkan oleh banyak faktor. Faktor kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai sehingga disarankan untuk pengembangan organisasi kedepan harus lebih diarahkan pada pengembangan kepemimpinan. Sinamora dalam Sinambela (2012:242) mengatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal.

### **2.1.7 Kerangka Pemikiran**

Setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Indikator penelitian ini yaitu pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari proses

dan memberi petunjuk. Pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu perusahaan diantaranya adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.1.8 Hipotesis Statistik

Menurut Sugiyono (2017:93) hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga kepemimpinan dan disiplin kerja pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil baik.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017:29). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner. Kuisisioner pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2017:137).

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan, literature dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Data sekunder yang diperoleh yaitu data mengenai gambaran umum organisasi struktur organisasi, data jumlah pegawai dan lain-lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. dalam penelitian ini data sekunder didapat dari

lembaga maupun perusahaan atau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **2.2.2 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer baik dari wawancara maupun kuesioner dan menggunakan data sekunder. Berikut adalah penjelasan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini:

#### **a. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka maupun tertutup secara langsung yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### **b. Studi Pustaka**

Studi kepustakaan dengan mengumpulkan data melalui membaca hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian berdasarkan jurnal, penelitian terdahulu, internet yang dianggap relevan sebagai informasi dan buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 2.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena yang satu merupakan bagian dari yang lain (Istijanto, 2009: 113) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPTD Puskesmas \rawat Inap Jambi Kecil tahun 2020 yang berjumlah 80 orang. Diketahui dari jumlah populasi yang ada berjumlah 80 orang dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 10%, hal ini sejalan dengan pendapat *slovin* dalam (Umar 2003:81) dengan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot (0,1)^2}$$

$$= 44,4 \text{ dibulatkan menjadi } 44$$

Dimana

$n$  : Ukuran Sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini “ $e$ ” ditetapkan sebesar 10%. Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 44,44 orang, dibulatkan menjadi 44 responden agar hasil dari penelitian ini lebih optimal.

#### 2.2.4 Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017:147) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

##### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:206) Analisis statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mendapatkan persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan masing-masing pernyataan disertai dengan lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keadaan responden. Setiap jawaban memiliki nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban cukup setuju (CS), 4 untuk jawaban setuju (ST), dan 5 jawaban sangat setuju (SS). Dari jawaban

yang didapat kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan yang disusun dengan langkahlangkah sebagai berikut:

Skor terendah : Bobot terendah x Jumlah sampel

Skor tertinggi : Bobot tertinggi x Jumlah sampel

Skor terendah : 1 x 44

Skor tertinggi : 5 x 44 = 220

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

Rentang skala =  $44(5-1)/5$

RS= 35,2

Berdasarkan jumlah Rentang skala (RS) diatas diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut dibawah ini:

44 - 79,1 = Sangat Tidak Setuju

79,2 - 114,3 = Tidak Setuju

114,4 - 149,5 = Cukup Setuju

149,6 - 184,7 = Setuju

184,8 - 220 = Sangat Setuju

### 2.2.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

#### 1. Analisis Regresi Liniar Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:270) Regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel disiplin kerja

X = variabel kepemimpinan

a = konstanta

b = koefisiensi Regresi

*e* = error

#### 2. Uji-t

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018). Pengujian parsial regresi



dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Langkah-langkah pengujian t adalah:

a. Rancangan Hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Y).

H1: ada pengaruh signifikan (nyata) antara kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (Y).

b. Tentukan tingkat signifikan dengan  $\alpha=0,05$

c. Kriteria keputusan

Jika Probabilitas  $> 0,05$  artinya, Ho diterima, Ha ditolak

Jika Probabilitas  $< 0,05$  artinya, Ho ditolak, Ha diterima

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R square) adalah sebesar  $0,80 \times 0,80 = 0,64$ . Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36%

(100% - 64%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berikut rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

### **2.2.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Agar lebih terarah dan tidak terjadi salah, maka perlu dijelaskan tentang definisi dari masing-masing variabel yang diteliti, sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Handoko, 2018:192)	1. Pelaksanaan tugas 2. Memberi dukungan 3. Mengutamakan hasil dari pada proses. 4. Memberi Petunjuk (Handoko, 2018:194)	Ordinal
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sinambela, 2016:350)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja. (Sinambela, 2016:356)	Ordinal

## BAB III

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan / atau kegiatan teknis penunjang Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman. Tugas teknis operasional yang dimaksud adalah melaksanakan kegiatan teknis tertentu yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

Puskemas Jambi kecil beralamat di Desa Jambi Kecil Kecamatan Maro Sebo. Puskemas ini merupakan jenis puskesmas rawat inap dengan Kode Puskesmas 1011465. Puskesmas ini memiliki 80 pegawai, data Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Jumlah Data Pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil**

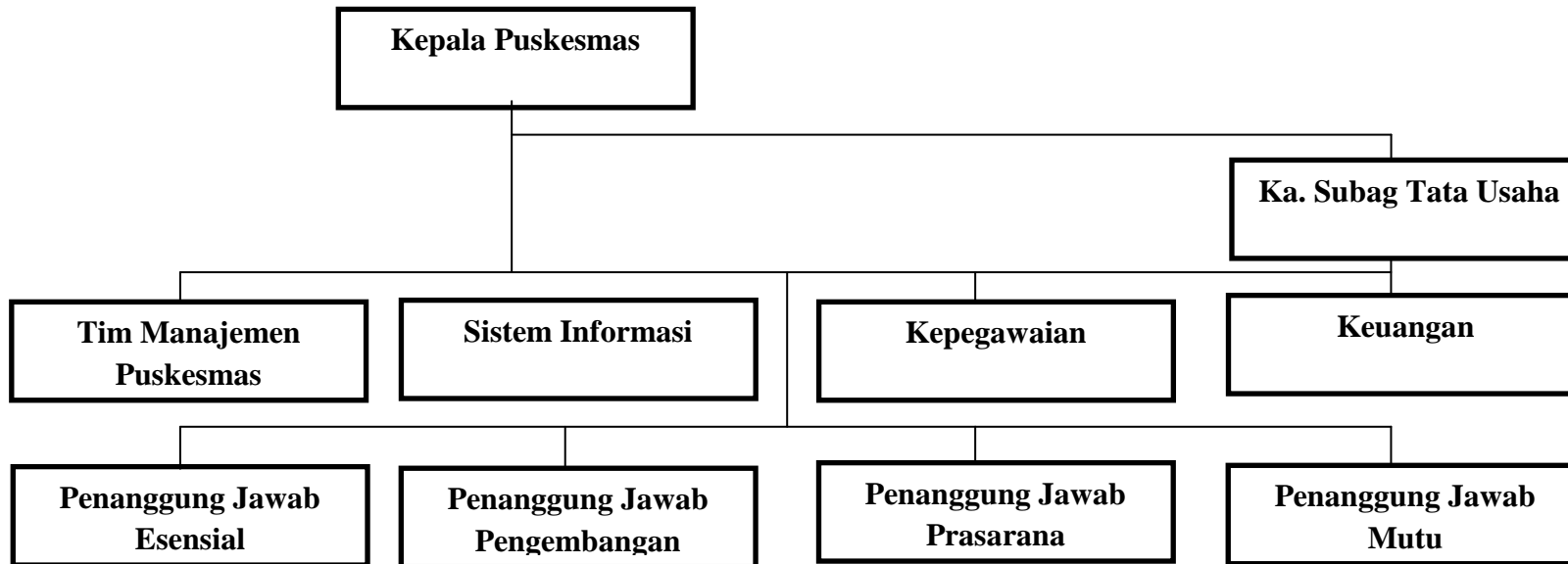
<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1	H. Ishak, SKM. M . Kes	KEPALA PUSKESMAS
2	Riduwanto, AM Kep	KA. SUB. Bag TU
3	Rohilatun Najmah, AM Keb	KOORDINATOR KESGA
4	Halimatussakdiah, MZ, AM Kep	KOORDINATOR P2P
5	Hamidah , AM Kep	KOORDINATOR PROMKES
6	Ashari Amin, AM Kep	KOORDINATOR YANKES
7	Sumarni, AM Keb	PETUGAS KESPRO
8	Novita, SST	PETUGAS KB DAN USILA
9	Hermansyah, AMK	PETUGAS IMUNISASI
10	Lenny Farida.L, S Gz	PETUGAS GIZI
11	Sahrul Hadi, AM Kep	PETUGAS KESLING
12	Reni Wulandari, S.Kep	PETUGAS SIKDA
13	Suri	PETUGAS LOKET PENDAFTARAN
14	Siti Khoiriah, Amd. Kes	PETUGAS

		LABORATORIUM
15	Asian Triana, S. Farm, APT	APOTEKER
16	drg. Henny Betrick	DOKTER GIGI
17	dr. Yurizka	DOKTER UMUM
19	Nyimas Mahani, AMKG	PERWAT GIGI
20	Marini, AM Kep	BENDAHARA APBD
21	Jamhuri, AM Kep	BENDAHARA BPJS
22	Okta Sri Rahayu, AM Kep	BENDAHARA BOK
23	Jumiati, AM Kep	PERAWAT
24	Maharani Ayu Pratami, AM Kep	PERAWAT
25	Ponimun, AM Kep	KARU UGD
26	Umul Hoiro, AM Keb	PETUGAS UGD
27	Busridal Elvia, AM Keb	PETUGAS UGD
28	Julita, AM Kep	PETUGAS UGD
29	Susanti, AM Keb	PETUGAS UGD
30	Fitriani, AM Kep	PETUGAS UGD
31	RTS. Ida Ayu Desliyansari, AM Kep	PETUGAS UGD
32	Sri Dewi, AM Kep	PETUGAS UGD
33	Depita Irma, AM Kep	PERAWAT
34	Nita Sartika, AM Keb	PETUGAS PUSTU MA. JAMBI
35	Jumhartati, AM. Kep	PETUGAS PUSTU MA. JAMBI
36	Suzana Cicilia, AM Keb	PETUGAS PUSTU MA. JAMBI
37	Siti Rohana, AM Keb	PETUGAS PUSTU MA. JAMBI
38	Farah Diba, AM Keb	PETUGAS PUSTU DANAU KEDAP
39	Pipit Handayani, AM Keb	PETUGAS PUSTU NIASO
40	Rosita, AM Keb	PETUGAS PUSTU NIASO
41	LENI Asril, AM Keb	PETUGAS PUSTU TJ. KATUNG
42	Lisa Arisandi, AM Keb	PETUGAS PUSTU BAKUNG
43	Nurhilalia Hudafitri, AM Keb	PETUGAS PUSTU SETIRIS
44	Ita Hermiana, AM Keb	PETUGAS PUSTU DANAU LAMO
45	Rama Riani, AM Keb	BIDES MUDUNG DARAT
46	Diana, AM. Keb	BIDES MUDUNG DARAT
47	Maya Santi, AM Keb	BIDES TANJUNG KATUNG
48	Ririn Irmayani, AM Keb	BIDES SETIRIS
49	Popy Apriani, AM Keb	BIDES DESA BARU
50	Depi Kusnita, AM Keb	BIDES JAMBI KECIL
51	Nurhayati, AM Keb	BIDES JAMBI TULO
52	Fitriana, AM Keb	BIDES LUBUK RAMAN
53	Solha	CLENING SERVIS

54	Rika Solfitri, AM Kep	PERAWAT
55	Lina, AM Kep	PERAWAT
56	Sri Wahyuni, AM Keb	BIDAN
57	Turya Ningsih, AM Keb	BIDAN
58	Paryuliana, AM Keb	BIDAN
59	Eva Nur'asikin, AM Keb	BIDAN
60	Jusni, AM Keb	BIDAN
61	Sari Wahyu Ningsih, AM Kep	PERAWAT
62	Intan Komala, AM Kep	PERAWAT
63	Sumiati, AM Kep	PERAWAT
64	Fitri Handayani, AM Kep	PERAWAT
65	Iskandar, SKM	PETUGAS PROMKES
66	Ns. Maghpiroh, S. Kep	PERAWAT UGD
67	Harsan Yani, S. Kep	PERAWAT UGD
68	Sumarni, S. Kep	PERAWAT UGD
69	Holika, AM Kep	PERAWAT UGD
70	Ramanda Afrizal, AM Kep	PERAWAT UGD
71	Manja Efendi, AM Kep	PERAWAT UGD
72	Riki, AM Kep	PERAWAT UGD
73	Nur'aini, AM Kep	PERAWAT UGD
74	Serli Anggraini, AM Kep	PERAWAT UGD
75	Suryani, AM Kep	PERAWAT UGD
76	Pahria Agani, AM Kep	PERAWAT UGD
77	Sayuti, AM Kep	PERAWAT UGD
78	Fatimah Ali, AM Kep	PERAWAT UGD
79	Afrilia Efrina, AM Keb	BIDAN UGD
80	Sri Robiatun, AM Keb	BIDAN UGD

### 3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah memiliki garis hierarki yang berisi komponen-komponen penyusun perusahaan. Struktur ini akan memperjelas fungsi dan kedudukan setiap posisi pekerjaan secara jelas. Termasuk juga di dalamnya pembagian hak dan kewajiban. Berikut ini struktur Organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Jambi Kecil.



**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisas**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperlukan untuk mengetahui karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket melalui kuesioner kepada 44 responden.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik data responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan penghasilan. Berikut ini pembahasannya:

##### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	12	27,3
Perempuan	32	72,7
Jumlah	44	100

*Sumber: data primer diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari 44responden yaitu laki-laki sebanyak 12 orang persentase 27,3 dan responden perempuan sebanyak 32 orang persentase 72,7%.

##### b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usiadapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
15-30	10	22,7
31-50	27	61,4
>50	7	15,9
Jumlah	44	100

*Sumber: data primer diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari 44 responden mayoritas responden yaitu berusia 15-30 tahun sebanyak 10 orang persentase 22,7%, berusia 31-50 tahun sebanyak 27 orang persentase 61,4%, dan berusia >50 tahun sebanyak 7 orang persentase 15,9%.

**c. Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	2	4,5
D3	15	34,1
S1	27	61,4
Jumlah	44	100

*Sumber: data primer diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa dari 44 responden yaitu berpendidikan SMA sebanyak 2 orang persentase 4,5%, pendidikan D3 sebanyak 15 orang persentase 34,1%, dan pendidikan S1 sebanyak 27 orang persentase 61,4.

#### d. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	10	22,7
1-3 Tahun	12	27,3
> 3 Tahun	22	50
Jumlah	44	100

*Sumber: data primer diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa dari 44 responden yaitu lama bekerja < 1 tahun sebanyak 10 orang persentase 22,7%, lama kerja 1-3 tahun sebanyak 12 orang persentase 27,3%, dan > 3 Tahun sebanyak 22 responden persentase 50%.

#### e. Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan**

Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
<2.000.000	15	34,1
2.000.000-3.000.000	12	27,3
>3.000.000	17	38,6
Jumlah	44	100

*Sumber: data primer diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa dari 44 responden yaitu berpenghasilan <Rp.2.000.000 sebanyak 15 orang persentase 34,1%,

penghasilan 2.000.000-3.000.000 sebanyak 12 orang persentase 27,3%, dan penghasilan >3.000.000 sebanyak 17 orang persentase 38,6%.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

##### 4.1.2.1 Kepemimpinan (X1)

Analisis kepemimpinan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### 1. Pelaksanaan Tugas

**Tabel 4.6**  
**Hasil skor responden indikator Pelaksanaan Tugas**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.	-	3	15	19	7	162	Baik
2	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	-	4	17	16	7	158	Baik
<b>Total</b>							<b>320</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>160</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 162 artinya **“Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan”** dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 158 artinya **“Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi”** dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 160 yang artinya indikator pelaksanaan tugas dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

## 2. Memberi Dukungan

**Tabel 4.7**  
**Hasil skor responden indikator Memberi Dukungan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	-	1	15	21	7	166	Baik
2	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	-	5	15	19	5	158	Baik
<b>Total</b>							<b>322</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>161</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 166 artinya **“Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan”** dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 158 artinya **“Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat**

**membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik”** dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 161 yang artinya indikator memberi dukungan dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

### 3. Mengutamakan hasil dari pada proses

**Tabel 4.8**  
**Hasil skor responden indikator Mengutamakan Hasil dari pada proses**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.	-	1	14	25	4	164	Baik
2	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	-	7	14	14	9	157	Baik
<b>Total</b>							<b>321</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>160,5</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 164 artinya **“Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai”** dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 157 artinya **“Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai”** dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 160,5 yang artinya indikator **Mengutamakan Hasil dari pada proses** dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

#### 4. Memberi Petunjuk

**Tabel 4.9**  
**Hasil skor responden indikator Memberi Petunjuk**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	-	-	17	19	8	167	Baik
2	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kepemimpinan dalam instansi berjalan dengan baik.	-	2	14	17	11	169	Baik
<b>Total</b>							<b>336</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>168</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 167 artinya **“Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya”** dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 169 artinya **“Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kepemimpinan dalam instansi berjalan dengan baik”** dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 168 yang artinya indikator **Memberi Petunjuk** dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kepemimpinan pada Kantor Camat Renah Pembarep adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Jawaban Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Rata-rata	Ket
1	<b>Pelaksanaan Tugas</b>	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.	162	160	Baik
		Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	158		
2	<b>Memberi Dukungan</b>	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.	166	161	Baik
		Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	156		
3	<b>Mengutamakan hasil dari pada proses</b>	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai	164	160,5	Baik
		Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	157		
4	<b>Memberi Petunjuk</b>	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	167	168	Baik
		Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kepemimpinan dalam instansi berjalan dengan baik.	169		
	Total		1.299		
	Rata-rata		162,4		Baik

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 162,4 artinya kepemimpinan dinilai baik oleh pegawai. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan **“Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila**

**hubungan kepemimpinan dalam instansi berjalan dengan baik”** dengan skor sebesar 169. Jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan **“Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik”** dengan skor 156.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan indikator **Memberi Petunjuk** dinilai sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 168. Sedangkan indikator **Pelaksanaan Tugas** dinilai sebagai yang terendah dengan skor sebesar 160.

#### 4.1.2.2 Disiplin Kerja (Y)

Analisis disiplin kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

#### 1. Frekuensi Kehadiran

**Tabel 4.11**  
**Hasil skor responden indikator Frekuensi Kehadiran**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	-	4	12	21	7	163	Baik
2	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	-	5	14	22	3	155	Baik
<b>Total</b>							<b>318</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>159</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*



Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 163 artinya **“Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan”** dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 155 artinya **“Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku”** dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 159 yang artinya indikator **Frekuensi Kehadiran** dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

## 2. Tingkat kewaspadaan

**Tabel 4.12**  
**Hasil skor responden indikator Tingkat kewaspadaan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	-	6	9	24	5	160	Baik
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	-	5	17	16	6	155	Baik
<b>Total</b>							<b>315</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>158</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 160 artinya **“Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan”** dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 155 artinya “Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.” dinilai baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 158 yang artinya indikator **Tingkat kewaspadaan** dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

### 3.Ketaatan pada standar kerja

**Tabel 4.13**  
**Hasil skor responden indikator Ketaatan pada standar kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu melakukan tugas kerja sesuai pada waktu yang ditentukan	-	5	17	16	3	146	Baik
<b>Rata-rata</b>							<b>146</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 146 artinya “**Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja**” dinilai baik oleh pegawai.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

**Tabel 4.14**  
**Hasil skor responden indikator Ketaatan pada peraturan kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh instansi.	-	6	14	18	6	156	Baik
2	Saya menggunakan tanda pengenal di dalam instansi.	-	2	9	23	10	173	Baik
<b>Total</b>							<b>329</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>164,5</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 156 artinya **“Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh instansi”** dinilai Baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 173 artinya **“Saya menggunakan tanda pengenal di dalam instansi”** dinilai Baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 164,5 yang artinya indikator **Ketaatan pada peraturan kerja** dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

## 5. Etika Kerja

**Tabel 4.15**  
**Hasil skor responden indikator Etika Kerja**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya bersikap sopan dengan rekan kerja dan atasan.	-	1	13	21	9	170	Baik
2	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab	-	3	9	23	9	170	Baik
<b>Total</b>							<b>340</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>170</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 170 artinya “**Saya bersikap sopan dengan rekan kerja dan atasan**” dinilai baik oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 2 sebesar 170 artinya “**Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab**” dinilai Baik oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 170 yang artinya indikator **Etika Kerja** dinilai baik oleh pegawai Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator disiplin kerja pada Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Jawaban Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Rata-rata	Ket
1	Frekuensi kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	163	159	Baik
		Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	155		
2	Tingkat kewaspadaan	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	160	158	Baik
		Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	155		
3	Ketaatan pada standar kerja	Saya selalu melakukan tugas kerja sesuai pada waktu yang ditentukan	146	146	Baik
4	Ketaatan pada peraturan kerja	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh instansi.	156	165	Baik
		Saya menggunakan tanda pengenal di dalam instansi.	173		
5	Etika Kerja	Saya bersikap sopan dengan rekan kerja dan atasan.	170	170	Baik
		Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab	170		
<b>Jumlah</b>			<b>1.448</b>		
<b>Rata-rata</b>			<b>160,9</b>		<b>Baik</b>

*Sumber: Data (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 160,9 artinya disiplin kerja dinilai baik oleh pegawai. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan **“Saya bersikap sopan dengan rekan kerja dan atasan”** dengan skor sebesar 170. Jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan **“Saya selalu melakukan tugas kerja sesuai pada waktu yang ditentukan”** dengan skor 146.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan indikator **Etika Kerjadinilai** sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 170. Sedangkan indikator **Ketaatan pada standar kerja** dinilai sebagai yang terendah dengan skor sebesar 146. Bersarkan rata-rata indikator disiplin kerja dinilai baik oleh pegawai dengan skor rata-rata sebesar 160,9.

### 4.1.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Pegawai

#### a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.17**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.065	29.922		2.208	.033
	Kepemimpinan	.811	.081	.841	10.058	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Sumber: Data (diolah)**

$$Y = a + bX$$

$$Y = 66,065 + 0,811X$$

Uji regresi sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja. Persamaan regresi linier tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstantanya positif sebesar 66,065 menunjukkan pengaruh positif variabel kepemimpinan. Jika variabel kepemimpinan naik maka variabel disiplin kerja akan naik atau terpenuhi.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,811 yang artinya semakin baik kepemimpinan maka

akan semakin positif dan baik pula disiplin kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

### b. Uji-t

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.065	29.922		2.208	.033
	Kepemimpinan	.811	.081	.841	10.058	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

**Sumber: Data (diolah)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10,058 > 2,016$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dengan kata lain bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja).

**Tabel 4.19**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.700	19.46184

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Sumber: Data (diolah)**

Hasil ini menunjukkan bahwa 0,707 atau 70,7% menunjukkan nilai disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 29,3% nilai disiplin kerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi, rekrutmen, pelatihan kerja, motivasi, dan lain sebagainya.

## **4.2 Analisis dan Pembahasan**

### **4.2.1 Analisis Kepemimpinan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)**

#### **Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil**

Kepemimpinan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dinilai baik oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kepemimpinan sebesar 162,4, jika dilihat pada rentang skala yaitu 149,5-184,5 artinya hipotesis mengenai kepemimpinan dapat diterima. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan, pegawai menempatkan indikator **memberi petunjuk** sebagai yang tertinggi dengan skor sebesar 168 dan indikator pelaksanaan tugas yang terendah dengan skor 160.

### **4.2.2 Analisis Disiplin Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)**

#### **Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil**

Disiplin Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil dinilai baik oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai disiplin kerja sebesar 160,9, jika dilihat pada rentang skala yaitu 149,5-184,5 artinya hipotesis mengenai disiplin kerja dapat diterima. Dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, pegawai menempatkan indikator **etika kerja** sebagai yang



tertinggi dengan skor sebesar 170 dan indikator **Ketaatan pada standar kerja** yang terendah dengan skor 146.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil**

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS diketahui persamaan model regresi yaitu  $Y = 66,065 + 0,811$  dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil. Kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,811, artinya setiap terjadi kenaikan pada kepemimpinan sebesar 1% maka akan mengakibatkan disiplin kerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil mengalami peningkatan sebesar 81,1%.

Berdasarkan hasil hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,000. Nilai R Square sebesar 70,7% menunjukkan nilai disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 29,3% nilai disiplin kerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi, rekrutmen, pelatihan kerja, motivasi, dan lain sebagainya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecildinilai baik dengan rata-rata nilai kepemimpinan sebesar 162,4, dan disiplin kerja dinilai baik dengan rata-rata nilai disiplin kerja sebesar 160,9.
2. Berdasarkan uji hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi sebesar 70,7% menunjukkan nilai disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, sisanya sebesar 29,3% nilai disiplin kerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak Puskesmas untuk memperhatikan kepemimpinan yang ada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil terkait dalam pelaksanaan tugas.

2. Penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel penelitian agar penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan mengubah objek dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2018. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Cetakan keenambelas. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, M. S. P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kelima**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Rivai, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Serdarmayanti, 2008, **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2011, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sudaryo dkk, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenada Media Grup
- Suwatno, 2016. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein, 2013. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

## LAMPIRAN 1 KUISIONER

Dengan adanya penelitian untuk tugas akhir penelitian dengan judul  
**“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana  
Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil.”**

Maka dengan ini saya:

Nama : Flora Amanda

NIM : 1700861201154

Mohon partisipasi Saudara/Saudari untuk memberikan informasi melalui kuesioner ini. Semua informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Saya selaku peneliti sangat berharap agar dalam pengisian kuesioner ini Saudara/Saudari berkenan mengisinya dengan lengkap dan benar. Atas perhatian dan kesediaannya untuk melakukan pengisian kuesioner ini, Saya ucapkan terima kasih.

Jambi, Juli 2021  
Peneliti

**Flora Amanda**  
**Nim: 1700861201154**

### A. Identitas Responden

Mohon memberikan tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Setiap pernyataan hanya mengharapkan satu jawaban

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  15-20  21-25  >25
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 D  
 S
5. Lama Bekerja :  < 1 tahun  
 1 – 3 Tahun  
 > 3 Tahun  
 Lainnya
6. Penghasilan :  < Rp. 2.000.000  
 Rp.2.000.000-Rp.3.000.000  
 > Rp.3.000.000

## B. Pertunjuk Pengisian

Mohon memberikan tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Setiap pernyataan hanya mengharapkan satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat saudara/saudari dimana:

No	Simbol	Kategori	Nilai
1	STS	Sangat tidak setuju	1
2	TS	Tidak setuju	2
3	CS	Cukup setuju	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

### 1. Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.					
2	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.					
<b>Memberi Dukungan</b>						
3	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
4	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					
<b>Mengutamakan hasil dari pada proses</b>						
5	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
<b>Memberi Petunjuk</b>						
7	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
8	Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kepemimpinan dalam instansi berjalan dengan baik.					

## 2. Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
<b>Frekuensi kehadiran</b>						
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.					
2	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					
<b>Tingkat kewaspadaan</b>						
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
4	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>						
5	Saya selalu melakukan tugas kerja sesuai pada waktu yang ditentukan					
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
6	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh instansi.					
7	Saya menggunakan tanda pengenal di dalam instansi.					
<b>Etika Kerja</b>						
8	Saya bersikap sopan dengan rekan kerja dan atasan.					
9	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab					



**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI PENELITIAN**

Responden	Pertanyaan Kepemimpinan								Rata-rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	5	4	5	4	3	4	4	4,13
2	4	3	5	3	4	5	5	5	4,25
3	5	5	4	4	5	3	4	4	4,25
4	3	5	4	5	4	5	4	5	4,38
5	4	5	3	4	4	5	4	5	4,25
6	3	4	5	4	3	3	4	3	3,63
7	5	3	4	5	3	4	4	5	4,13
8	4	2	2	3	4	5	3	5	3,50
9	3	5	4	4	4	4	3	3	3,75
10	4	3	5	3	5	3	5	5	4,13
11	3	4	5	4	4	5	4	5	4,25
12	2	3	4	4	3	2	4	4	3,25
13	4	3	3	3	4	4	3	3	3,38
14	3	4	4	3	4	4	4	4	3,75
15	3	5	5	3	3	5	5	5	4,25
16	4	3	4	3	4	3	3	3	3,38
17	3	3	4	3	5	2	4	4	3,50
18	3	4	3	5	4	5	4	3	3,88
19	4	3	4	2	3	4	3	3	3,25
20	3	4	4	3	4	4	3	2	3,38
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
22	4	4	3	4	3	4	3	4	3,63
23	4	3	3	5	4	3	4	4	3,75
24	5	4	4	3	4	3	3	5	3,88
25	3	3	3	2	4	3	4	4	3,25
26	4	4	3	2	3	2	4	3	3,13
27	5	4	4	4	5	3	4	2	3,88
28	4	4	3	4	4	4	3	4	3,75
29	4	3	3	4	3	2	3	4	3,25
30	2	2	4	3	3	4	4	3	3,13
31	4	4	3	4	4	5	5	5	4,25
32	4	3	4	2	4	3	3	3	3,25
33	3	4	4	3	3	4	5	4	3,75
34	4	4	3	2	4	2	3	5	3,38
35	4	5	3	4	4	3	4	4	3,88

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI PENELITIAN**

(Lanjutan)

Responden	Pertanyaan Kepemimpinan								Rata-rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
36	3	4	4	3	4	5	3	3	3,63
37	2	4	3	4	4	3	3	4	3,38
38	5	3	4	4	2	4	4	3	3,63
39	3	3	4	4	4	4	3	4	3,63
40	5	3	3	4	4	3	3	3	3,50
41	3	2	4	3	4	4	5	4	3,63
42	4	2	4	4	3	4	5	4	3,75
43	4	3	5	4	3	2	5	3	3,63
44	5	4	5	4	3	2	4	4	3,88

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI PENELITIAN**

(Lanjutan)

Responden	Pertanyaan Disiplin Kerja									Rata-rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4,22
2	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4,00
3	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4,22
4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4,11
5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4,33
6	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3,89
7	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4,11
8	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3,11
9	3	5	5	3	5	3	4	4	3	3,89
10	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4,11
11	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4,00
12	2	4	2	3	3	5	5	4	3	3,44
13	5	4	2	3	4	3	2	3	4	3,33
14	4	3	3	3	4	5	4	3	2	3,44
15	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4,11
16	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3,33
17	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3,67
18	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3,78
19	4	3	2	3	2	3	4	5	5	3,44
20	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3,22
21	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3,33
22	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3,56
23	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3,67
24	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3,44
25	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3,44
26	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3,33
27	5	4	4	3	2	3	4	5	4	3,78
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,89
29	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3,11
30	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3,44
31	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4,33
32	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3,22
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,89

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI PENELITIAN**

(Lanjutan)

Responden	Pertanyaan Disiplin Kerja									Rata-rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
34	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3,11
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3,78
36	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3,22
37	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3,22
38	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3,44
39	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3,78
40	3	4	3	4	2	3	5	5	4	3,67
41	2	2	4	5	4	3	5	4	3	3,56
42	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3,89
43	3	3	2	3	3	4	4	5	5	3,56
44	2	4	3	4	3	2	5	4	4	3,44

### LAMPIRAN 3

#### Hasil MSI

Responden	Pernyataan Kepemimpinan								Rata-rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4,27	5,32	4,65	5,39	4,73	3,03	4,27	4,25	4,49
2	4,27	3,19	5,90	3,10	4,73	4,91	5,44	5,37	4,61
3	5,45	5,32	4,65	4,17	6,17	3,03	4,27	4,25	4,66
4	3,18	5,32	4,65	5,39	4,73	4,91	4,27	5,37	4,73
5	4,27	5,32	3,43	4,17	4,73	4,91	4,27	5,37	4,56
6	3,18	4,23	5,90	4,17	3,39	3,03	4,27	3,22	3,92
7	5,45	3,19	4,65	5,39	3,39	3,88	4,27	5,37	4,45
8	4,27	2,00	2,00	3,10	4,73	4,91	3,00	5,37	3,67
9	3,18	5,32	4,65	4,17	4,73	3,88	3,00	3,22	4,02
10	4,27	3,19	5,90	3,10	6,17	3,03	5,44	5,37	4,56
11	3,18	4,23	5,90	4,17	4,73	4,91	4,27	5,37	4,59
12	2,00	3,19	4,65	4,17	3,39	2,00	4,27	4,25	3,49
13	4,27	3,19	3,43	3,10	4,73	3,88	3,00	3,22	3,60
14	3,18	4,23	4,65	3,10	4,73	3,88	4,27	4,25	4,04
15	3,18	5,32	5,90	3,10	3,39	4,91	5,44	5,37	4,58
16	4,27	3,19	4,65	3,10	4,73	3,03	3,00	3,22	3,65
17	3,18	3,19	4,65	3,10	6,17	2,00	4,27	4,25	3,85
18	3,18	4,23	3,43	5,39	4,73	4,91	4,27	3,22	4,17
19	4,27	3,19	4,65	2,00	3,39	3,88	3,00	3,22	3,45
20	3,18	4,23	4,65	3,10	4,73	3,88	3,00	2,00	3,60
21	3,18	3,19	3,43	3,10	3,39	3,03	3,00	3,22	3,19
22	4,27	4,23	3,43	4,17	3,39	3,88	3,00	4,25	3,83
23	4,27	3,19	3,43	5,39	4,73	3,03	4,27	4,25	4,07
24	5,45	4,23	4,65	3,10	4,73	3,03	3,00	5,37	4,20
25	3,18	3,19	3,43	2,00	4,73	3,03	4,27	4,25	3,51
26	4,27	4,23	3,43	2,00	3,39	2,00	4,27	3,22	3,35
27	5,45	4,23	4,65	4,17	6,17	3,03	4,27	2,00	4,25
28	4,27	4,23	3,43	4,17	4,73	3,88	3,00	4,25	3,99
29	4,27	3,19	3,43	4,17	3,39	2,00	3,00	4,25	3,46
30	2,00	2,00	4,65	3,10	3,39	3,88	4,27	3,22	3,31
31	4,27	4,23	3,43	4,17	4,73	4,91	5,44	5,37	4,57
32	4,27	3,19	4,65	2,00	4,73	3,03	3,00	3,22	3,51
33	3,18	4,23	4,65	3,10	3,39	3,88	5,44	4,25	4,02
34	4,27	4,23	3,43	2,00	4,73	2,00	3,00	5,37	3,63
35	4,27	5,32	3,43	4,17	4,73	3,03	4,27	4,25	4,18

### LAMPIRAN 3

#### Hasil MSI

(Lanjutan)

Responden	Pernyataan Kepemimpinan								Rata-rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
36	3,18	4,23	4,65	3,10	4,73	4,91	3,00	3,22	3,88
37	2,00	4,23	3,43	4,17	4,73	3,03	3,00	4,25	3,61
38	5,45	3,19	4,65	4,17	2,00	3,88	4,27	3,22	3,85
39	3,18	3,19	4,65	4,17	4,73	3,88	3,00	4,25	3,88
40	5,45	3,19	3,43	4,17	4,73	3,03	3,00	3,22	3,78
41	3,18	2,00	4,65	3,10	4,73	3,88	5,44	4,25	3,90
42	4,27	2,00	4,65	4,17	3,39	3,88	5,44	4,25	4,01
43	4,27	3,19	5,90	4,17	3,39	2,00	5,44	3,22	3,95
44	5,45	4,23	5,90	4,17	3,39	2,00	4,27	4,25	4,21

### LAMPIRAN 3

#### Hasil MSI

(Lanjutan)

Responden	Pernyataan Disiplin Kerja									Rata-rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4,08	5,62	3,92	4,19	3,12	5,21	4,13	4,53	5,32	4,46
2	4,08	3,06	3,92	5,30	4,17	3,04	5,43	4,53	4,02	4,17
3	5,32	4,22	5,30	4,19	4,17	4,04	3,02	4,53	5,32	4,46
4	4,08	5,62	3,92	5,30	3,12	3,04	4,13	5,76	4,02	4,33
5	4,08	4,22	5,30	3,16	4,17	5,21	5,43	4,53	5,32	4,60
6	5,32	3,06	3,92	5,30	3,12	4,04	4,13	4,53	2,95	4,04
7	3,02	4,22	5,30	4,19	5,38	4,04	3,02	5,76	4,02	4,33
8	4,08	2,00	3,92	3,16	2,00	3,04	4,13	4,53	2,00	3,21
9	3,02	5,62	5,30	3,16	5,38	3,04	4,13	4,53	2,95	4,13
10	4,08	3,06	3,92	5,30	4,17	5,21	5,43	3,35	4,02	4,28
11	3,02	4,22	2,88	4,19	5,38	4,04	3,02	5,76	5,32	4,20
12	2,00	4,22	2,00	3,16	3,12	5,21	5,43	4,53	2,95	3,62
13	5,32	4,22	2,00	3,16	4,17	3,04	2,00	3,35	4,02	3,48
14	4,08	3,06	2,88	3,16	4,17	5,21	4,13	3,35	2,00	3,56
15	5,32	3,06	3,92	5,30	3,12	4,04	5,43	4,53	4,02	4,30
16	4,08	4,22	3,92	3,16	4,17	2,00	4,13	3,35	2,00	3,45
17	3,02	4,22	2,88	4,19	3,12	4,04	4,13	4,53	4,02	3,79
18	4,08	4,22	5,30	4,19	3,12	2,00	3,02	4,53	5,32	3,97
19	4,08	3,06	2,00	3,16	2,00	3,04	4,13	5,76	5,32	3,62
20	3,02	2,00	3,92	2,00	4,17	4,04	2,00	4,53	4,02	3,30
21	3,02	4,22	2,88	2,00	2,00	3,04	4,13	5,76	4,02	3,45
22	4,08	4,22	2,88	4,19	2,00	4,04	4,13	3,35	4,02	3,66
23	3,02	4,22	3,92	3,16	3,12	2,00	4,13	5,76	5,32	3,85
24	4,08	4,22	3,92	2,00	3,12	4,04	4,13	3,35	2,95	3,53
25	3,02	4,22	3,92	4,19	3,12	3,04	4,13	3,35	2,95	3,55
26	4,08	3,06	3,92	4,19	3,12	2,00	4,13	2,00	4,02	3,39
27	5,32	4,22	3,92	3,16	2,00	3,04	4,13	5,76	4,02	3,95
28	4,08	4,22	3,92	4,19	4,17	4,04	4,13	3,35	4,02	4,01
29	2,00	4,22	2,00	3,16	4,17	3,04	3,02	4,53	2,95	3,23
30	4,08	3,06	3,92	2,00	4,17	3,04	4,13	3,35	4,02	3,53
31	5,32	4,22	3,92	4,19	4,17	5,21	5,43	4,53	4,02	4,56
32	4,08	3,06	2,88	3,16	3,12	4,04	3,02	3,35	2,95	3,29
33	3,02	4,22	3,92	4,19	4,17	4,04	4,13	4,53	4,02	4,03

### LAMPIRAN 3

#### Hasil MSI

(Lanjutan)

Responden	Pernyataan Disiplin Kerja									Rata-rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
34	4,08	2,00	3,92	3,16	2,00	2,00	4,13	3,35	4,02	3,18
35	4,08	3,06	3,92	4,19	4,17	4,04	3,02	4,53	4,02	3,89
36	3,02	2,00	2,88	3,16	3,12	4,04	3,02	3,35	5,32	3,32
37	4,08	3,06	2,00	3,16	2,00	4,04	3,02	4,53	4,02	3,32
38	4,08	4,22	3,92	2,00	3,12	3,04	4,13	3,35	4,02	3,54
39	4,08	3,06	3,92	4,19	3,12	4,04	5,43	4,53	2,95	3,92
40	3,02	4,22	2,88	4,19	2,00	3,04	5,43	5,76	4,02	3,84
41	2,00	2,00	3,92	5,30	4,17	3,04	5,43	4,53	2,95	3,70
42	5,32	3,06	3,92	3,16	4,17	4,04	4,13	4,53	4,02	4,04
43	3,02	3,06	2,00	3,16	3,12	4,04	4,13	5,76	5,32	3,73
44	2,00	4,22	2,88	4,19	3,12	2,00	5,43	4,53	4,02	3,60



## LAMPIRAN 4

### Hasil SPSS

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.700	19.46184

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38316.744	1	38316.744	101.163	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15908.052	42	378.763		
	Total	54224.795	43			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.065	29.922		2.208	.033
	Kepemimpinan	.811	.081	.841	10.058	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja