



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN terhadap DISIPLIN KERJA PEGAWAI di
PUSKESMAS PEKAN LABUHAN KECAMATAN MEDAN LABUHAN**

***The Effect of Leadership Style on Employee Work Discipline in Pekan Labuhan Puskesmas
Kecamatan Medan Labuhan***

Dira Asifa¹, Raphael Ginting², Herbert Wau³

¹Mahasiswa Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

²³Dosen Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

ABSTRAK

Pendahuluan; Berhasilnya organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung kepada kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, juga bergantung pada kualitas SDM yaitu tentang kedisiplinan pegawai nya. Tanpa kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tidak tercapai dengan baik. Terdapat permasalahan di Puskesmas Pekan Labuhan yaitu tingkat disiplin kerja pegawai masih kurang baik terutama dalam hal ketaatan terhadap waktu, misalnya dalam hal tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas serta jarang menggunakan atribut yang lengkap seperti bad nama. **Tujuan;** untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan Tahun 2018. **Metode;** Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan desain *Cross Sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 39 pegawai dan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. **Hasil;** Dari tabel uji univariat didapatkan hasil bahwa dari 4 variabel gaya kepemimpinan, mayoritas pegawai mengatakan bahwa kepala puskesmas pekan labuhan memiliki gaya kepemimpinan bebas dengan disiplin kerja pegawai sedang. Sementara berdasarkan uji bivariat menggunakan *Chi-square* didapatkan hasil bahwa ada 3 gaya kepemimpinan yang berpengaruh dengan disiplin kerja yaitu gaya kepemimpinan demokratik, gaya kepemimpinan birokratik dan gaya kepemimpinan bebas. **Kesimpulan dan saran;** Hasilnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas pekan labuhan menggunakan gaya kepemimpinan bebas serta memiliki disiplin kerja yang sedang. Disarankan agar kepala puskesmas pekan labuhan bisa menerapkan gaya kepemimpinan birokratis agar disiplin kerja pegawai dapat lebih baik lagi, kepala puskesmas juga harus bisa bersikap lebih tegas lagi dalam memimpin para pegawai nya yang melanggar aturan, lebih bisa menjalin kedekatan dengan semua pegawai, serta lebih bisa lagi mempertimbangkan saran ataupun pendapat dari para pegawai nya. Untuk para pegawai juga agar lebih bisa menaati peraturan yang telah dibuat, lebih ditingkatkan lagi semangat dalam bekerja sehingga timbul rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan serta lebih bisa lagi ditingkatkan komunikasi antara semua pegawai dengan pimpinan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai

Abstract

Background; The success of the organization in achieving its objectives not depend on leadership and leadership style, it also depends on the quality of human resources, namely about the discipline of its employees. Without high discipline, the task or work that will be carried out will not achieve maximum results so that the organization's goals cannot be achieved properly. There are problems at Pekan Labuhan Puskesmas, namely the level of employee discipline is still not good, especially in terms of adherence to time, for example in terms of not complying with working hours and not on time in completing tasks and rarely use complete attributes such as bad names. **Objective;** to analyze the Effect of Leadership style employee work discipline in Pekan Labuhan Puskesmas Kecamatan Medan Labuhan in 2018. **Method;** This type of research is an analytical survey using a cross sectional design with a total sample of 39 employees and samples obtained using total sampling techniques. **Result;** From the univariate test table, it shown 4 leadership style variables, mostly employees said that head of Pekan Labuhan had a free leadership style with moderate employee discipline. While based on bivariate test using *Chi-square* it shown there are 3 leadership styles that influence work discipline, namely democratic leadership style, bureaucratic leadership style and free leadership style.

Conclusion and recommendations; *The result is leadership style of Pekan Labuhan Puskesmas head uses free leadership style and has moderate work discipline. It is recommended that the Pekan Labuhan Puskesmas head apply a bureaucratic leadership style so that employee discipline can be better, the head of the puskesmas must be more assertive in leading the employees who violate the rules, more able to establish closeness with all employees, and better consider suggestions or opinions of the employees. For employees also to be more able to obey the rules that have been made, more enthusiasm in work is increased responsibility of works and communication can between all employees and the leadership.*

Keywords: *Leadership Style, Employee Work Dicipline*

Alamat Korespondensi:

Dira Asifa; Universitas Prima Indonesia, Jalan Sekip Simp Sikambing, Medan Petisah. Email: Diraasifa28.da@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidak nya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan (1). Menurut Ordway Tead yang dikutip oleh Sutarto (2001), “*Leadership is the activity of influencing to coperate toward some goad which come to find desirable.*” (Kepemimpinan adalah akriktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan) (2).

Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian satu tujuan organisasi. Maka keberadaan pemimpin itu selalu ada ditengah-tengah kelompoknya (anak buah atau bawahan) (3). Menurut Fred, Robbins dan Lussier, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasi secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan yang persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling

menghargai, dan senantiasa hanagt dengan bawahannya. Maka secara ringkas, model kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menangani kedua aspek organisasi dan manusia sekaligus dalam organisasinya (4).

Dalam organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta memerlukan adanya kepemimpinan. Memimpin organisasi, seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya/ pengikutnya agar mereka mau bekerjasama melakukan aktivitas-aktivitas, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi. Menurut Pamudji, Gaya kepemimpinan berbicara tentang bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya, misalnya gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah/ajakan-ajakan kepada yang diperintah. Gaya kepemimpinan pemerintah sangat terpengaruh oleh faham-faham yang dianutnya mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap hak dan martabat (5).

Gaya berarti corak seseorang yang tidak banyak berubah dalam mengerjakan sesuatu hal ini karena gaya merupakan kesanggupan, kekuatan, cara , metode yang khas dari seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu, dengan demikian yang bersangkutan mendapat penghargaan untuk keberhasilannya dan kejautan nama bila mengalami kegagalan. Dengan begitu kharakteristik ini menjadi khusus bagi yang bersangkutan. Ada beberapa gaya kepemimpinan pemerintahan di negara

Indonesia, seperti Gaya demokratis, gaya birokratis, gaya bebas, dan gaya otokratis (6).

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen dan menjadi kunci keberhasilan dalam kegiatan organisasional. Dalam menjalankan pelayanan kesehatan secara efisien, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkan

bawahan dalam pencapaian visi dan misi Puskesmas. Itulah sebabnya mengapa seseorang pimpinan perlu pula setiap waktu berusaha mengetahui apa yang menjadi kebutuhan pegawainya terutama dalam hubungan antara pegawai tersebut dengan pekerjaannya (7). Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja (8).

Untuk merealisasikan tujuan suatu organisasi seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, setiap pemimpin juga bisa memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai tujuan organisasi pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat dan gairah bekerja yang tinggi, dimana itu

semua merupakan cerminan dari pegawai yang berdisiplin baik (9).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi di Kantor Camat Stabat Kabupaten Langkat tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai dikantor camat stabat kabupaten langkat. Ditandai dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai presentase tertinggi serta Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Stabat juga berada pada presentase kategori sangat tinggi Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Stabat sudah sangat Baik (10).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan juga diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (11). Disiplin kerja sendiri erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang dipimpin (12).

Dari survey awal yang dilakukan terhadap Puskesmas Pekan Labuhan, ditemukan permasalahan yaitu tingkat disiplin pegawai yang masih kurang baik. Hal ini terlihat dari kehadiran pegawai yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Adapun jam kerja pegawai yaitu senin-sabtu (pukul 08.00 – 14.30 WIB). Namun pada kenyataannya, masih ada pegawai yang tidak

mematuhi ketentuan jam kerja tersebut, datang ke puskesmas lewat dari jam masuk yang telah ditetapkan dan pulang dari puskesmas sebelum waktunya. Terlihat dari data laporan puskesmas yang menunjukkan bahwa presentasi disiplin kerja mengenai ketentuan jam kerja di puskesmas pekan labuhan setiap bulan nya tidak ada yang mencapai 100%. Bukan hanya masalah tentang kehadiran pegawai saja tetapi masalah yang lainnya adalah pegawai sering tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan serta jarang menggunakan atribut yang lengkap seperti tidak menggunakan bed nama) (13).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Hasnah Fitri Tanjung tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Andam Dewi Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2016 bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan bebas terhadap disiplin kerja yang sedang (7).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwinata di Puskesmas Rambung, mengatakan bahwa disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (14).

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gaya kepemimpinan apa yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan Tahun 2018.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan *cross sectional study* yang dimaksudkan untuk menganalisis untuk

mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan yang berjumlah 39 orang. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi di Puskesmas Pekan Labuhan di jadikan sampel, yaitu sebanyak 39 orang. Terdiri dari 34 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 orang Pegawai Honorer. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

HASIL

Karakteristik

Responden:

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, status dan jabatan responden. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai puskesmas Pekan Labuhan berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (84,6%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang (15,4%), mayoritas pegawai puskesmas Pekan Labuhan umur 31-40 dan 51-60 masing-masing berjumlah 12 orang (30,8%) sedangkan minoritas kelompok umur 20-30 sebanyak 5 orang (12,8%), mayoritas pegawai puskesmas Pekan Labuhan dengan pendidikan D3 berjumlah 19 orang (48,7%) sedangkan minoritas kelompok tingkat pendidikan SD, D1, D4 dan S2 masing - masing sebanyak 1 orang (2,6%), mayoritas pegawai puskesmas Pekan Labuhan memiliki masa kerja 21-25 tahun dan >25 tahun berjumlah 10 orang (25,6%) sedangkan minoritas kelompok masa kerja <1 tahun berjumlah 1 orang (2,6%), mayoritas pegawai puskesmas Pekan Labuhan memiliki status kepegawaian kelompok PNS berjumlah 34 orang (87,2%) sedangkan minoritas kelompok tenaga Honorer sebanyak 5 orang (12,8%), mayoritas pegawai puskesmas Pekan Labuhan memiliki jabatan sebagai perawat berjumlah 14 orang (35,9%) sedangkan minoritas

kelompok perawat gigi, analisis, gizi, masing sebanyak 1 orang (2,6%).
penyuluh, kesling dan keamanan masing-

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pegawai Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	15.4
Perempuan	33	84.6
Umur (Tahun)		
20-30	5	12.8
31-40	12	30.8
41-50	10	25.6
51-60	12	30.8
Tingkat Pendidikan		
SD	1	2.6
SMA	9	23.1
D1	1	2.6
D3	19	48.7
D4	1	2.6
S1	7	17.9
S2	1	2.6
Masa kerja		
< 1	1	2.6
1-5	8	20.5
6-10	6	15.4
11-15	2	5.1
16-20	2	5.1
21-25	10	25.6
>25	10	25.6
Status		
PNS	34	87.2
Honorar	5	12.8
Jabatan		
Dokter Umum	4	10.3
Dokter Gigi	2	5.1
Perawat	14	35.9
Bidan	7	17.9
Perawat Gigi	1	2.6
Analisis	1	2.6
Asiten Apoteker	2	5.1
Gizi	1	2.6
Penyuluh	1	2.6
Kesling	1	2.6

Administrasi	2	5.1
Keamanan	1	2.6
Cleaning Service	2	5.1

Analisis Univariat : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan Tahun 2018. Variabel yang digunakan untuk menggambarkan Gaya

Kepemimpinan penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Bitokratis, Dan Gaya Kepemimpinan Bebas. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan

Variabel Mutu Pelayanan	Frekuensi	%
Gaya Kepemimpinan Demokratis		
Demokratis	8	20.5
Tidak Demokratis	31	79.5
Gaya Kepemimpina Otoriter		
Otoriter	1	2.6
Tidak Otoriter	38	97.4
Gaya Kepemimpinan Birokratik		
Birokratik	7	17.9
Tidak Birokratik	32	82.1
Gaya Kepemimpinan Bebas		
Bebas	20	51.3
Tidak Bebas	19	48.7
Disiplin Kerja		
Tinggi	19	48.7
Sedang	20	51.3

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari variabel gaya kepemimpinan demokratis, mayoritas responden menilai kepala puskesmas tidak demokratis sebanyak 31 orang (79,5%) dan yang minoritas sebanyak 8 orang (20,5%) menyatakan demokratis, dari variabel gaya kepemimpinan otoriter, mayoritas responden menilai kepala puskesmas tidak otoriter sebanyak 38 orang (97,4%) dan yang minoritas sebanyak 1 orang (2,6%) menyatakan otoriter, dari variabel gaya kepemimpinan birokratik, mayoritas responden menilai kepala puskesmas tidak birokratik sebanyak 32 orang (82,1%) dan minoritas sebanyak 7 orang (17,9%) menyatakan otoriter, dari variabel gaya kepemimpinan bebas, mayoritas responden

menilai kepala puskesmas bergaya bebas sebanyak 20 orang (51,3%) dan minoritas sebanyak 19 orang (48,7%) menyatakan tidak bergaya bebas, dan dari variabel disiplin kerja, mayoritas responden menilai tingkat disiplin sedang sebanyak 20 orang (51,3%) dan minoritas sebanyak 19 orang (48,7%) menyatakan tingkat disiplin tinggi.

Analisis Bivariat : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan Tahun 2018. Variabel yang digunakan untuk melihat variabel mana yang ada hubungannya terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan

Variabel Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja				Jumlah		Pvalue
	Tinggi		Sedang				
	n	%	n	%	n	%	
Gaya Kepemimpinan Demokratik							
Demokratik	8	20.5	0	0.0	8	20.5	0.001
Tidak Demokratik	11	28.2	20	51.3	31	79.5	
Gaya Kepemimpinan Otoriter							
Otoriter	1	2.6	0	0.0	1	2.6	0.487
Tidak Otoriter	18	46.2	20	51.3	38	97.4	
Gaya Kepemimpinan Birokratik							
Birokratik	7	17.9	0	0.0	7	17.9	0.003
Tidak Birokratik	12	30.8	20	51.3	32	82.1	
Gaya Kepemimpinan Bebas							
Bebas	4	10.3	16	41.0	20	51.3	0.001
Tidak Bebas	15	38.5	4	10.3	19	48.7	

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan dari 31 responden yang menilai Kepala Puskesmas Pekan Labuhan tidak bergaya Kepemimpinan Demokratik mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 20 orang (51,3%) dan minoritas memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 11 orang (28,2%). Dari 8 responden yang menilai kepala puskesmas memiliki gaya Kepemimpinan Demokratik semua memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 8 orang (20,5%). Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $Pvalue = 0,001$ ($Pvalue < 0,05$), artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018. Dari 38 responden yang menilai Kepala Puskesmas Pekan Labuhan tidak bergaya Kepemimpinan Otoriter mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 20 orang (51,3%) dan minoritas memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 18 orang (46,2%). Dari 1 responden yang

menilai Kepala Puskesmas memiliki gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 1 orang (2,6%). Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $Pvalue = 0,487$ ($Pvalue > 0,05$), artinya H_a diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otoriter dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018. Dari 32 responden yang menilai kepala puskesmas Pekan Labuhan tidak bergaya Kepemimpinan Birokratik mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 20 orang (51,3%) dan minoritas memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 12 orang (30,8%). Dari 7 responden yang menilai kepala puskesmas memiliki gaya Kepemimpinan Birokratik memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 7 orang (17,9%). Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $Pvalue = 0,003$ ($Pvalue < 0,05$), artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan birokratik dengan disiplin kerja pegawai di

puskesmas pekan labuhan tahun 2018. Dari 20 responden yang menilai Kepala Puskesmas Pekan Labuhan memiliki gaya Kepemimpinan Bebas mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 16 orang (41,0%) dan minoritas memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 4 orang (10,3%). Dari 19 responden yang menilai Kepala Puskesmas tidak bergaya Kepemimpinan Bebas mayoritas memiliki disiplin kerja yang tinggi sebanyak 15 orang (38,5%) dan minoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 4 orang (10,3%). Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $Pvalue = 0,001$ ($Pvalue < 0,05$), artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan bebas dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap disiplin kerja pegawai : Hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai $Pvalue 0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018.

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratis, bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal diantara yang lain. Karena kepemimpinan demokratis selalu berusaha agar setiap anggota di organisasi semuanya ikut terlibat aktif dalam menentukan dan menyelesaikan segala bentuk permasalahan yang ada dengan bersama-sama membuat rencana serta membuat keputusan kerja agar mencapai tujuan organisasi termasuk pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok di dalam organisasi tersebut. Dibawah kepemimpinan demokratis pasti

terdapat disiplin kerja dan ketepatan kerja yang tinggi (3).

Hal ini sesuai dari hasil yang terdapat di lapangan bahwa 8 orang yang mengatakan kepala puskesmas pekan labuhan bergaya kepemimpinan demokratis semua memiliki disiplin kerja yang tinggi, sementara yang memilih kepala puskesmas Pekan Labuhan tidak bergaya kepemimpinan demokratis mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 20 orang sementara 11 orang mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Annysa Pratiwi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat stabat kabupaten langkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai (10). dan juga hasil dari penelitian Yugusna, dkk yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang (15).

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja pegawai, karena pimpinan puskesmas mau menerima saran atau kritikan dari pegawai walaupun tidak semua saran yang telah di berikan itu dilaksanakan sesuai dengan harapan pegawai, pimpinan mengajak para pegawai bersama-sama dalam memutuskan suatu tujuan tetapi terkadang pimpinan masih mau mengambil keputusan dengan sendirinya tanpa komunikasi terlebih dahulu dengan bawahan nya, dan tidak ada kecanggungan antara bawahan dan pimpinan. Walaupun mayoritas pegawai mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas pekan labuhan tidak demokratis dengan disiplin kerja pegawai yang sedang, tetapi masih ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang

tinggi disebabkan karena mereka masih mempunyai kesadaran dan kesediaan dari dalam diri nya sendiri untuk menaati semua peraturan yang sudah disepakati.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap disiplin kerja pegawai : Hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *Pvalue* $0,487 > 0,05$ artinya H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otoriter dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018.

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umum nya negatif. Seorang pemimpin yang otokratis adalah seseorang yang egois. Dengan egoisme yang besar, seorang pemimpin yang otokratis menganggap kekuasaan didalam organisasi sepenuhnya milik dia seutuhnya yang tidak perlu dibagi dengan orang lain sehingga para bawahan nya tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau kritikan. Dalam hal disiplin kerja, seorang pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi dan keras yang ditunjukkan kepada bawahannya sehingga para bawahannya harus mengikuti peraturan tersebut karena didasarkan kepada ketakutan sehingga menciptakan suasana yang kaku (16).

Hasil yang terdapat di lapangan bahwa 1 orang yang mengatakan kepala puskesmas pekan labuhan bergaya kepemimpinan otoriter memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan yang memilih kepala puskesmas Pekan Labuhan tidak bergaya kepemimpinan otoriter mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sebanyak 20 orang, sementara 18 orang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini sejalan antara hasil yang dilapangan dengan hasil penelitian Nina Liestiani Noorjanah yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pertanian lebak banten.

Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan pada dinas pertanian lebak banten cenderung lebih menggunakan gaya kepemimpinan otoriter sehingga menghasilkan disiplin kerja yang tinggi (17) dan hasil penelitian Kadek Yudi Perwira Jaya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis maka disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi (18).

Tetapi dari hasil penelitian bahwa pemimpin puskesmas pekan labuhan tidak bergaya kepemimpinan otoriter. Menurut asumsi peneliti bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dengan disiplin kerja pegawai karena pemimpin puskesmas pekan labuhan tidak mendasarkan diri kepada kekuasaan yang mutlak harus dipatuhi oleh bawahan nya, pimpinan tidak mengawasi sikap atau tingkah laku dan kegiatan para pegawai nya secara ketat, serta pimpinan masih mau mendengarkan saran atau kritikan dari bawahan nya. Walaupun mayoritas pegawai mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas pekan labuhan tidak otoriter dengan disiplin kerja pegawai yang sedang, tetapi masih ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi disebabkan karena masih ada mereka yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokratis terhadap disiplin kerja pegawai : Hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *Pvalue* $0,003 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan birokratik dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018.

Seorang pemimpin yang tergolong tipe birokratis merupakan pemimpin yang patuh dan taat kepada aturan kerja yang sudah dibuat, segala sesuatu dilakukan secara resmi di organisasi yang dipimpinnya dengan tata cara yang formal, terstruktur dalam kerjanya, setiap bawahan diperlakukan sama disiplinnya, tetapi bawahan tetap diperkenankan untuk memberikan saran dan apabila ada tugas harus ada koordinasi yang baik antara satu dengan yang lainnya (6).

Dari penelitian Annysa Pratiwi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor camat stabat kabupaten langkat mempunyai hasil bahwa gaya kepemimpinan birokratis merupakan salah satu gaya yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yang tinggi (10).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di puskesmas pekan labuhan didapatkan bahwa 7 pegawai yang mengatakan kepala puskesmas pekan labuhan bergaya kepemimpinan birokratis semuanya memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan 20 pegawai yang mengatakan pemimpin puskesmas pekan labuhan tidak bergaya birokratis mayoritas memiliki disiplin kerja yang sedang sementara 12 orang lainnya memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan birokratis terhadap disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan karena pimpinan menentukan semua standar bagaimana pegawai melakukan tugas walaupun kurang ada pengawasan dan koordinasi dari pimpinan, pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat, serta pimpinan hanya mau menegur tanpa memberikan sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar peraturan yang telah disepakati terutama yang menyangkut tentang kedisiplinan. Walaupun mayoritas pegawai mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas pekan labuhan tidak birokratis dengan disiplin kerja pegawai yang

sedang, tetapi masih ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi disebabkan karena pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas terhadap disiplin kerja pegawai :
Hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *Pvalue* $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan bebas dengan disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan tahun 2018.

Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan Bebas biasanya memiliki pandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena menganggap anggota bisa mengelola organisasi dengan baik tanpa adanya peran aktif dari pemimpinnya. Pemimpin menganggap bahwa anggota adalah orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dilakukan oleh masing-masing anggota sehingga seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam organisasi yang dikelola. Seorang pemimpin yang bergaya kepemimpinan bebas dalam memimpin organisasi biasanya membiarkan atau membolehkan para anggotanya bertindak dengan keyakinan dan bisikan hati nurani saja asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai (19). Jadi, Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok (20).

Dari hasil penelitian yang terdapat di lapangan menunjukkan bahwa pegawai menilai dari 4 variabel gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan bebas merupakan gaya yang paling besar persentasenya pada tabel univariat. Jadi, kepala puskesmas pekan

labuhan bergaya kepemimpinan bebas dengan disiplin kerja yang sedang.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Hasnah Fitri Tanjung yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di puskesmas andam dewi kabupaten tapanuli tangan tahun 2016 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di puskesmas tersebut memiliki gaya kepemimpinan bebas dengan disiplin kerja yang sedang (7).

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan bebas terhadap disiplin kerja pegawai di puskesmas pekan labuhan karena menurut pegawai, Pimpinan terkadang mau menyerahkan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada pegawai tanpa ikut langsung berpartisipasi dalam pekerjaan. Pimpinan mau menerima saran dan kritik pegawai tetapi tidak semua saran yang diberikan itu di laksanakan sesuai harapan pegawai, kurang nya koordinasi dan pengawasan yang baik dari pimpinan. Pimpinan puskesmas juga dinilai kurang tegas terhadap pegawai terutama yang melanggar peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan. Pemimpin hanya menegur saja tanpa memberikan sanksi yang tegas yang membuat pegawai untuk berubah menjadi lebih baik. Pimpinan juga dinilai kurang dekat dengan semua pegawai dalam kata lain pimpinan hanya mau berbagi atau berdiskusi banyak hal dengan pegawai tertentu saja sehingga di dalam puskesmas tersebut terdapat beberapa kelompok di dalam satu organisasi..

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada hasil tabel Univariat, bisa dilihat dari 4 variabel gaya kepemimpinan mayoritas pegawai menilai kepala puskesmas pekan labuhan bergaya kepemimpinan bebas dengan disiplin kerja pegawai sedang. Pada hasil tabel bivariat. Bisa dilihat dari 4 variabel gaya kepemimpinan, terdapat 3 variabel gaya kepemimpinan yang

mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis, birokratis dan bebas. Sementara gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai puskesmas pekan labuhan.

Disarankan untuk kepala puskesmas pekan labuhan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada di dalam organisasi. Diantara 3 variabel gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, menurut penulis yang paling cocok diterapkan di puskesmas pekan labuhan yaitu gaya kepemimpinan birokratis agar bisa tercipta disiplin kerja yang lebih baik lagi. Untuk pegawai puskesmas pekan labuhan agar lebih bisa menaati peraturan kerja yang telah dibuat terutama yang menyangkut tentang kedisiplinan, lebih ditingkatkan lagi semangat dalam bekerja sehingga timbul rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan serta lebih tingkatkan lagi komunikasi antara semua pegawai dengan pimpinan sehingga tidak ada terciptanya pembentukan beberapa kelompok di dalam satu organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para Pegawai Puskesmas Pekan Labuhan telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan terima kasih kepada Kepala Puskesmas Pekan Labuhan yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan

DAFTAR PUSTAKA

1. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta Kencana Prenada Media Gr. 2009;
2. Sutarto. Dasar-dasar kepemimpinan administrasi. Gadjah Mada University Press; 1989.
3. Kartono K. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu Badan Penerbit Rajawali Press, 2013. Jakarta; 2013.
4. Mesiono. Manajemen dan

- Organisasi. Bandung: Citapustaka Media Perintis.2010.
5. Pamudji S. Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia. Yayasan Karya Dharma, Institut Ilmu Pemerintahan; 1981.
 6. Inu Kencana S. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Bandung: PT. Refika Aditama. 2003;
 7. Tanjung SHF. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Andam Dewi Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2016.
 8. Permenkes.Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75/2014. Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta.2014.
 9. Nurmaladewi, R. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemboja Kecamatan Tanjungpinang Barat. Skripsi. Tanjung Pinang, Universitas Maritim Raja Ali Haji
 10. Pratiwi A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Stabat Kabupaten Langkat.
 11. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT. BumiAksara, Jakarta. 2000;
 12. Endriawan Bda, Nugraheni R. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air). Fakultas Ekonomika dan Bisnis; 2014.
 13. Daulay RF. Hubungan Karakteristik, Pengetahuan dan Sikap Ibu dengan Pemberian ASI Eksklusif di Wilayah Kerja Puskesmas Pekan Labuhan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan Tahun 2018. 2018;
 14. Dwinata CP. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Rambung, Kelurahan Rambung Dalam, Kecamatan Binjai Selatan. 2015;
 15. Yugusna I, Fathoni A, Haryono AT. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan SPBU 44.501. 29 Randu Garut Semarang). J Manage. 2016;2(2).
 16. Siagian SP. Teori dan Praktek Kepemimpinan, PT. Rineka Cipta Jakarta. 2003;
 17. Liestiani Noorjanah N. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Lebak Banten. 2010;
 18. Jaya KYP, Adnyani I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. E-Jurnal Manaj Unud. 2015;1(9):2702–21.
 19. Siagian SP. Teori dan praktek kepemimpinan. Rineka Cipta; 1999.
 20. Handoko TH. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta BPFE. 2001;