

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi pemerintah atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi pemerintah. Menurut Ciptoringnum (dalam Ferawati, A. 2017), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: disiplin dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi pemerintah. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi pemerintah.

Puskesmas Sipahutar adalah satu satunya puskesmas yang berada di kecamatan Sipahutar kabupaten Tapanuli Utara. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis,

non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan puskesmas sebagai pelayan masyarakat.

Dalam upaya terlaksananya dari Puskesmas Sipahutar maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Hasil penilaian kinerja Puskesmas Sipahutar, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Rata-Rata Pegawai Puskesmas Sipahutar
Tahun 2020-2021

Unsur penilaian kinerja	2020	2021	Perbandingan	Keterangan
a. Sasaran Kerja ASN (SKP)	50,37	49,55	Turun	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 76-90 Cukup = 60-75
b. Perilaku Kerja	85	86	Turun	
Orientasi Pelayanan				
Integritas	82	80	Turun	
Komitmen	83	85	Naik	
Disiplin	83	83	Tetap	
Kerja Sama	82	80	Turun	
Rata rata	73	82.8	Naik	
Nilai Prestasi Kerja	85,2	84.3	Turun	

Sumber: Puskesmas Sipahutar 2021

Berdasarkan table 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai Puskesmas Sipahutar, ditahun 2020 rata-rata kinerja pegawai sebesar 83 dan ditahun 2021 rata-rata kinerja pegawai sebesar 82.8 mengalami penurunan dan sedangkan rata-rata SKP nya ditahun 2020 sebesar 85.2 dan rata-rata SKP nya tahun 2021 sebesar 84.3 mengalami penurunan sehingga mengakibatkan kinerja pegawai turun. Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar bahwa rata rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2020 dan dapat dilihat pada tabel nilai kinerja pegawai. Pada tahun 2021 nilai prestasi kerja mengalami penurunan dari nilai 85,2 walaupun dalam konteks baik dengan nilai 84,3. Begitu pula dengan sasaran kerja mengalami penurunan yaitu dari 50,37 menjadi 49,55 walaupun tetap pada konteks yang baik.

SDM adalah salah satu aset yang sangat penting dan merupakan keniscayaan bagi organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya, karena SDM merupakan ujung tombak khususnya dalam memberikan pelayanan dan menjamin kenyamanan pelanggan. Salah satu unsur terpenting yang membutuhkan SDM berkualitas adalah kepemimpinan. Berhubungan dengan itu diharapkan seorang pemimpin menyadari posisinya dan berusaha untuk menggerakkan dan membimbing bawahannya dalam mewujudkan cita-citanya melalui berbagai upaya. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menggerakkan bawahan, sebab jika pemimpin memiliki sikap yang tegas, bijaksana dan dapat mengambil keputusan dalam memimpin maka pegawai akan lebih giat untuk bekerja dan menjadikan pemimpin jadi panutan dan sorotan dari bawahan.

Tabel 1.2

Jumlah Pasien Pada Bulan Januari – Desember 2021 Puskesmas Sipahutar

NO	BULAN	Pasien Pengunjung	Pasien Rawat	Pasien Rawat Jalan
-----------	--------------	------------------------------	-------------------------	-------------------------------

			Inap	
1.	Januari	270	5	2
2.	Februari	240	2	1
3.	Maret	360	7	3
4.	April	210	4	2
5.	Mei	330	5	4
6.	Juni	215	3	1
7.	Juli	303	3	1
8.	Agustus	365	6	3
9.	September	182	4	1
10.	Oktober	220	5	2
11.	November	305	2	1
12.	Desember	392	7	3

Sumber: Data Puskesmas Sipahutar tahun 2021

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa setiap bulan pasien yang berobat baik pasien pengunjung, pasien rawat jalan maupun pasien rawat inap. Pada bulan Januari jumlah pasien pengunjung sebanyak 270, jumlah pengunjung pada bulan februari sebanyak 240 dengan selisih penurunan 30 pengunjung, jumlah pengunjung pada bulan maret sebanyak 360 dengan selisih kenaikan 120 pengunjung, jumlah pengunjung pada bulan April sebanyak 210 dengan selisih penurunan 150 pengunjung, jumlah pengunjung pada bulan mei sebanyak 330 dengan selisih kenaikan 120, jumlah pengunjung pada bulan Juni sebanyak 215 dengan selisih penurunan 115, jumlah pengunjung pada bulan Juli 303 dengan selisih penurunan 15, jumlah pengunjung pada bulan Agustus sebanyak 365 dengan selisih kenaikan sebanyak 165, jumlah pengunjung pada bulan September sebanyak 182 dengan selisih penurunan 183 pengunjung, jumlah pengunjung pada bulan Oktober sebanyak 170 dengan selisih penurunan 13 pengunjung, jumlah pengunjung pada bulan November sebanyak 162 dengan selisih penurunan 8 pengunjung, jumlah pengunjung pada bulan Desember sebanyak 371 dengan selisih kenaikan 305 pengunjung. Dari data diatas dapat dilihat bahwa dalam setahun Puskesmas Sipahutar mengalami penurunan jumlah pengunjung sehingga

dapat disimpulkan kemampuan Kepemimpinan dalam memimpin pegawainya masih kurang dan belum mampu menumbuhkan kinerja para pegawainya dan kurang memberikan kemampuan yang optimal dalam melayani masyarakat dikarenakan para pengunjung Puskesmas lebih memilih untuk berobat ke klinik atau ke Rumah sakit yang lebih besar dan memadai. Poinnya adalah pemimpin yang mempunyai rasa optimisme dan pemimpin yang bisa menumbuhkan kinerja pegawainya sangat diperlukan dalam pelaksanaan organisasi di Puskesmas Sipahutar. Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang bisa berperan sebagai motivator bagi para pegawainya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (dalam Ferawati, A. 2017), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Sutrisno, (dalam Ferawati, A. 2017). Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan Menurut Nurcahyo (dalam Ferawati, A. 2017). Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pimpinan Puskesmas (K.UPT) di Kecamatan Sipahutar. Informasi yang diperoleh adalah puskesmas mengupayakan agar setiap kegiatan terlaksana sesuai jadwal, namun seringkali pelaksanaan beberapa kegiatan menjadi tertunda akibat pegawai yang tidak disiplin. Pegawai puskesmas sering terlambat masuk kerja atau tidak hadir tanpa alasan.

Berdasarkan hasil dari observasi dilapangan terkait dengan kehadiran pegawai pada Puskesmas Sipahutar masih tergolong kurang baik dikarenakan para pegawai masih ada dan selalu terlambat hadir di Puskesmas dan bisa dilihat dari hasil tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Kerja Pegawai Puskesmas Sipahutar pada Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Rata-rata
-----	-------	--------	--------	--------	-----------

		Hari Kerja	pegawai	pegawai yang terlambat	keterlambatan setiap hari
1.	Januari	26	51	52	2
2.	Februari	26	51	82	3
3.	Maret	26	51	80	3
4.	April	26	51	38	1
5.	Mei	26	51	50	2
6.	Juni	26	51	102	4
7.	Juli	26	51	86	3
8.	Agustus	26	51	78	3
9.	September	26	51	100	4
10.	Oktober	26	51	67	2
11.	November	26	51	110	4
12.	Desember	26	51	89	3

Sumber : Data dari Puskesmas Sipahutar 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai Puskesmas Sipahutar pada bulan Januari sebesar 52 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Februari sebesar 82 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Maret sebesar 8 jumlah pegawai yang terlambat, bulan April sebesar 38 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Mei sebesar 50 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Juni sebesar 102 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Juli sebesar 86 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Agustus sebesar 78 jumlah pegawai yang terlambat, bulan September sebesar 100 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Oktober sebesar 67 jumlah pegawai yang terlambat, bulan November sebesar 110 jumlah pegawai yang terlambat, bulan Desember sebesar 89 jumlah pegawai yang terlambat dan dari hasil wawancara dari salah seorang pegawai di Puskesmas Sipahutar tingkat kedisiplinan masih minim dikarenakan sanksi yang dibuat tidak diterapkan yang membuat pegawai puskesmas Sipahutar sering terlambat masuk kerja, tidak datang ke Puskesmas tanpa memberikan keterangan, tidak ikut apel pagi dan sore. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan dan mengintimidasi bahwa kedisiplinan pegawai pada ketaatan peraturan kerja belum maksimal serta adanya penggunaan jam kerja yang disalah gunakan untuk keperluan lain.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (dalam NINI, Y., & Lin Yan, S. , 2020). Menurut Sudarmayanti (Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. 2015), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, agar pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Lingkungan yang terdapat didalam Puskesmas Sipahutar masih kurang nyaman, karena tempat pembuangan sampah kurang, tempat duduk untuk masyarakat menunggu juga terlalu sedikit, dan suara-suara kebisingan yang diakibatkan dari suara kendaraan karna lokasi Puskesmas berdekatan dengan jalan raya sehingga mengganggu konsentrasi atau tidak fokus dalam bekerja, serta ruangan pasien yang kurang nyaman dan panas. Juga kurangnya fasilitas alat laboratorium dan fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sipahutar Di Kabupaten Tapanuli Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar?
2. Apakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar?
3. Apakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar?

4. Apakah pengaruh Kepemimpinan, Displin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Selain sebagai persyaratan menyelesaikan Pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan
Sebagai tambahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa prodi manajemen.
3. Bagi Puskesmas Sipahutar
Sebagai bahan masukan dan informasi bagi Puskesmas Sipahutar yang dapat memberikan manfaat dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat tercapai dengan baik.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk memberikan informasi mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. Dipang, L. (dalam Dipang, L. 2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Sofyandi (dalam Handayani, A., Hamka, H., & Maldun, S. 2020). manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi sebuah organisasi maupun lembaga. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang ada. Perhatian ini mencakup fungsimanajerial, fungsi operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan dari sebuah

organisasi maupun lembaga secara terpadu. Ruang lingkup sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan semua sumber daya manusia dalam lingkup organisasi,

Segala aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup : (1) rancangan organisasi, (2) staffing, (3) system reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan, (4) manajemen performance, (5) pengembangan pekerjaan dan organisasi, (6) komunikasi dan hubungan masyarakat. Dengan demikian lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh kegiatan seperti yang terurai pada pernyataan diatas. Keterlibatan pekerja atau pegawai dalam kegiatan semacam itu sangat penting, mengingat bahwa para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Model manajemen sumber daya manusia mendukung keterlibatan bawahan tidak hanya dalam hal-hal yang menyanggung konteks/lingkungan kerja, melainkan juga dalam hal-hal yang penting mengenai *how and by whom* tugas-tugas bagian itu akan dilaksanakan. Model manajemen sumber daya manusia ini menekankan bahwa jika menginginkan performansi suatu bagian lebih baik, maka seseorang manager harus lebih banyak memanfaatkan seoptimal mungkin sumber daya bawahannya.

2.1.3 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (dalam Mahfiroh, 2020:14) mengemukakan bahwa terdapat tujuan manajemen sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif baik antar tim maupun antara manajemen dan karyawan.

4. Menyeimbangkan antara tujuan masing-masing individu dengan tujuan organisasi sehingga kedua belah pihak mendapatkan keuntungan bersama.
5. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai Meningkatkan kesejahteraan para karyawan, misalnya pemberian asuransi kesehatan, pemberian asuransi keselamatan kerja, pemberian jatah cuti
6. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
7. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
8. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan Menurut BD Tampubolon (Jurnal standardisasi, 2007). Organisasi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang dengan perilaku yang dilihat dari keseluruhan pegawai Handoko (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2016:221).

Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuai pekerjaan yang diminta Menurut N Nursam (2007). Kinerja pegawai juga sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut Menurut S Wahyuningsih (Warta Dharmawangsa, 2018). Kinerja pegawai juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, Kinerja pegawai mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa. Kinerja pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat

mencapai tujuan atau sasaran organisasi Menurut Marpaung(dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2017:93).

Handoko (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. 2016:235) menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Bernardin dan Russel (1995) menyatakan bahwa kinerja Pegawai adalah, suatu catatan atau hasil yang telah dihasilkan pada fungsi ataupun suatu aktivitas tertentu dalam periode waktu.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russell (dalam NIM, M. A. 2009:12), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat yaitu antara lain:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang telah dilakukan pegawai telah sesuai dengan harapan atasan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu pekerjaan pegawai yang harus dilakukan pegawai sesuai dengan standart kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

4. Kerja Sama

Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento (dalam Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. 2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. “Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.”

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman 2016:250). Kepemimpinan dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasinya. Menurut Usman (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. 2016:250), kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula pada saat pemimpin berada dibelakang orang-orang yang dipimpinya, senantiasa akan berusaha memfungsikan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu. Kepemimpinan sebagai proses menggerakkan orang lain pada dasarnya merupakan rangkaian interaksi antar manusia. Interaksi itu bersumber dari seseorang yang berani dan bersedia tampil memelopori dan mengajak orang lain berbuat sesuatu melalui kerja sama satu dengan yang lain. Nawawi (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. 2016) mendefinisikan kepemimpinan dalam persepektif islam yaitu kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukannya melalui rosul-Nya yang terakhir Muhammad SAW dalam semua aspek kehidupan.

Menurut Thoha (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A.2017:262) mendefinisikan kepemimpinan yaitu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Di sini dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi dan kepemimpinan tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi

di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Dengan berada di depan seorang pemimpin akan menjadi ikutan yang sikap dan perilakunya akan diteladani. Bersamaan dengan itu pemimpin juga selalu mampu berada ditengah orang yang dipimpinnya untuk bergandengan tangan atau bekerja sama dalam mewujudkan kegiatan bersama. Hal penting lain yang harus dipahami oleh pimpinan bahwa mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman 2016:250)

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja (*leaders are made, not born*). Untuk itu banyak faktor yang akan mempengaruhi hal tersebut, seperti :

1. Moril

Moril adalah keadaan jiwa dan emosi seseorang yang mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi hasil pelaksanaan tugas perorangan maupun organisasi.

2. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan tanpa ragu-ragu dan tulus ikhlas terhadap perintah atau petunjuk atasan serta peraturan yang berlaku. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang didasarkan oleh disiplin pribadi.

3. Jiwa Korsa

Jiwa Korsa adalah loyalitas, kebanggaan dan antusiasme yang tertanam pada anggota termasuk pimpinannya terhadap organisasinya.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah kepandaian melaksanakan tugas dengan hasil yang baik dalam waktu yang singkat dengan menggunakan tenaga dan sarana yang

seefisien mungkin serta berlangsung dengan tertib. Pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki pimpinan dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, inisiatif dan pengembangan pribadi serta pengalaman tugas.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sudarmo dan Sudita dalam (Septiady, A. 2013), yaitu:

1. Cara Berkomunikasi

Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar agar mampu memberikan informasi yang jelas kepada bawahannya. Sehingga, bawahan mengetahui apa yang diinginkan dan dikehendaki oleh pemimpinnya. Cara berkomunikasi pemimpin kepada bawahan cukuplah penting.

2. Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik tidak hanya kepada kolega, tetapi juga kepada bawahannya. Pemimpin sebaiknya mempunyai kemampuan untuk mendorong atau memotivasi bawahannya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pemberian motivasi oleh pemimpin ini cukup berpengaruh pada kinerja pegawai.

3. Kemampuan Memimpin

Tidak semua pemimpin mampu memimpin dengan baik. Hal ini berkaitan dengan karakter seseorang atau bakat seseorang dalam memimpin adalah berbedabeda. Kemampuan ini dapat terlihat pada gaya kepemimpinan yang digunakan. Ada beberapa gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.

4. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin mampu mengambil keputusan dengan bijak dan objektif berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di organisasi. Selain itu, keputusan yang diambil mampu memberikan motivasi dan berdampak baik pada karyawan bahkan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan organisasi.

5. Kekuasaan Positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Meskipun begitu, pemimpin harus tetap mampu memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sastrohadwiryono (dalam Julianto, P. 2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Madiistriyatno, H. 2007:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku Menurut Asmiarsih (dalam Mahardhika, A. D. 2006:23). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2007:193)

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Menurut Siagian (dalam Sartika, A. 2000: 305).

Jadi berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (dalam Julianto, P. 2005:194-198) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal iniberarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Teladan pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan instansi sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua pegawai. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4.3 Indikator yang mempengaruhi disiplin

Menurut Saydam (dalam Julianto, P. 2005:284), Mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah:

1. Kehadiran

Kehadiran adalah datangnya pegawai pada instansi dimana dia bekerja. Hadir tepat waktu dan masuk setiap hari adalah tuntutan kepada pegawai.

2. Tanggung Jawab

Pegawai yang bertanggung jawab adalah pegawai yang melaksanakan semua tugas yang diemban kepadanya. Tugas yang diberikan dikerjakan dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Sikap

Kemampuan berkomunikasi dengan klien adalah suatu sikap positif yang dimiliki oleh pegawai. Dengan menggunakan seragam kantor membuat klien lebih bisa membedakan mana pegawai dan mana klien lainnya. Pegawai juga harus selalu bisa menerima setiap kritik dan saran yang diberikan kepadanya. Pegawai juga harus menunjukkan sikap yang baik dengan cara membantu klien.

4. Norma

Peraturan yang telah dibuat harus disepakai setiap pegawai. Karena mematuhi peraturan akan mempermudah setiap pekerjaan.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja (Hasibuan 2018:75). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal Menurut Lewa dan Subowo (dalam Manihuruk, C. P. 2017:131).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja juga dianggap sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat kinerja pegawai lebih baik. Hal ini seperti pendapat Wahyudi dan Hasibuan (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. 2018:75) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan dengan baik dan maksimal.

2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (dalam Muslim, R. B. 2016:78) garis besar jenis lingkungan terbagi atas 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut Serdamayanti (dalam Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. 2011:28) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya, yaitu antara lain :

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja seseorang pegawai. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya. Kegembiraan dan ketengangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih, maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, pegawai juga membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menurut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang telah tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung akan lebih baik.

5. Jaminan Terhadap Keamanan Menimbulkan Keterangan Keamanan akan keselamatan dalam bekerja para pegawai akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya suara-suara yang akan mengganggu konsentrasi atau tidak focus dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan didalam organisasi akan mengalami kerugian.

7. Tata Ruangan

Tata ruangan merupakan peralatan yang ada didalam ruangan kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. 2008:159), indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi:

- a. Penerangan atau cahaya yang jelas
- b. Suara yang tidak bising dan tenang

c. Sirkulasi atau udara ditempat kerja

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah :

a. Perasaan aman karyawan

b. Adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

c. Tersedianya fasilitas kerja

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini dilampirkan beberapa referensi penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengembangkan penelitian ini.

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Irvan Maulana (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Upt Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogo	Pengaruh Kepemimpinan (X 1) Kinerja Pegawai (Y)	Pelaksanaan kepemimpinan Kelapa UPT Puskesmas Ciawi dilaksanakan dengan cukup baik.
Sri Maryati DKK (2021)	Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Nogosari Kabupaten Boyolali dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan (X 1) Disiplin Kerja (X 2) Kinerja Pegawai (Y) Motivasi (Z)	Hipotesis kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh positif, Hipotesis disiplin kerja mempunyai hubungan dan pengaruh positif
Sinta Nuriyah (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Pengembangan Karir (X 1) Disiplin Kerja (X 2) Lingkungan Kerja (X 3) Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja

	Pegawai Puskesmas Padang	(Y)	berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang
Indra Marjaya Dkk (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang	Kepemimpinan (X 1) Motivasi (X 2) Pelatihan (X 3) Kinerja Pegawai (Y)	kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang
Febyolla Presilawati Dkk (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh	Kepemimpinan (X 1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X 2) Kompensasi (X 3) Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Hal ini disebabkan kepemimpinan pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh sudah sesuai dengan harapan pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai.

2.7 Kerangka Berpikir

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan sebagai proses menggerakkan orang lain pada dasarnya merupakan rangkaian interaksi antar manusia. Interaksi itu bersumber dari seseorang yang berani dan bersedia tampil memelopori dan mengajak orang lain berbuat sesuatu melalui kerja sama satu dengan yang lain.

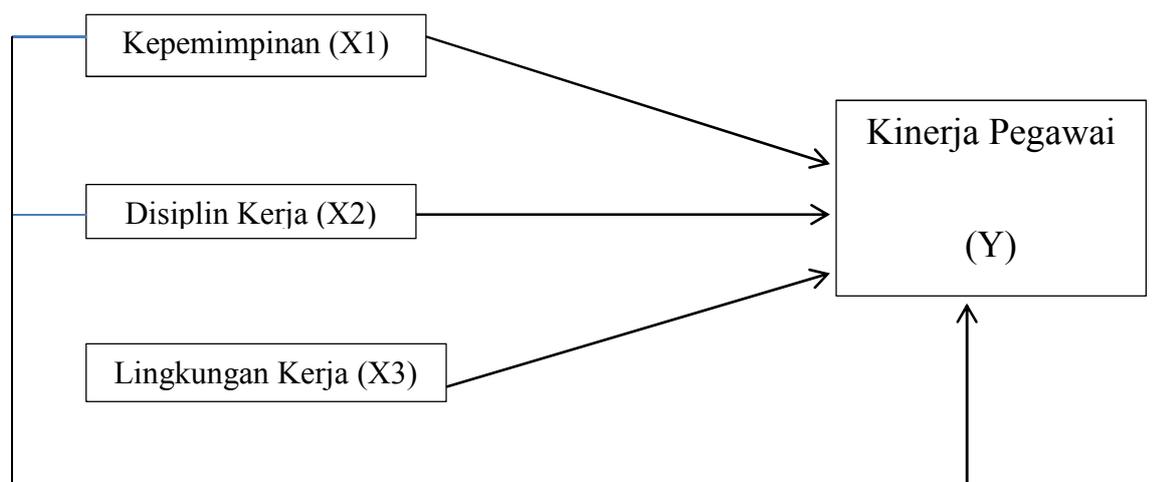
Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau yang dihadapi, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang system melalui analisis data emperis, sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sipahutar Kabupaten Tapanuli Utara
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sipahutar Kabupaten Tapanuli Utara
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sipahutar Kabupaten Tapanuli Utara
4. Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sipahutar Kabupaten Tapanuli Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono, (dalam Muhajirin, M., & Maya, P. 2009-11) Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.

3.2 Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang berlokasi di Jl. TD.Pardede, Desa Sabungan Ni Huta II, Kecamatan Sipahutar, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara 22471. Waktu penelitian dimulai dari April 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Rusiadi (dalam Siregar 2017: 71) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Sipahutar, yang berjumlah 51 orang yang diantaranya 1 orang K.UPT, 2 orang Bendahara, 5 orang bagian Pelayanan, 5 orang bagian Rekamedik, 4 orang bagian TU, 5 orang bagian Pa.klinik, 2 orang Perawat, 3 orang bagian R.CKN, 2 orang Dr.Poli gigi, dan di bagian R.Program terdapat 3 orang bagian KIA, 2 orang bagian Imunisasi, 2 orang bagian Promkes, 2 orang bagian Kesling, 1 orang bagian Tiwi paruh, 1 orang bagian analisis, 1 orang

bagian Gizi, 1 orang bagian Lansia, 1 orang bagian PTM, 1 orang bagian Uks, 1 orang bagian P.Pelaporan, 1 orang bagian P.Mata, 1 orang bagian PSC, 3 orang bagian Farmasi, dan 1 orang bagian Inventaris.

3.3.2 Sampel

Menurut Rusiadi (dalam Siregar, W. S. 2017:71) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono dalam Susilowati 2019: 66). Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi yaitu sebanyak 51 sampel.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono, (dalam Herawati 2021:471) Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono, (dalam Mujahiddah, L. K. 2021:212) sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Effendi 2020:707), wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variable yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:86)

3. Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sipahutar.

3.6 Instrumen Penelitian

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

NO	Nama	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
----	------	----------------------	-----------	-------

	Variabel			
1.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman 2016:250)	1.Cara berkomunikasi 2.Pemberian Motivasi 3.Kemampuan Memimpin 4.Pengambilan Keputusan Kekuasaan Positif	Likert
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2007:193)	1.Selalu datang dan pulang kerja tepat waktunya 2.Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik 3.Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja (Hasibuan 2018:75)	1.Suasana kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja	Likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mathis (dalam Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. 2017:378) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya	1.Kuantitas Kerja 2.Pengetahuan 3.Kualitas kerja 4. Kerja sama	Likert

		sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya		
--	--	---	--	--

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesionernya mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS yakni dengan membandingkan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-
2. Dalam ini n adalah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat pada tampilan output Cronbach alpha pada kolom correlated item total correlation. Jika r tabel dan nilainya positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Butir pertanyaan dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten T orang (2012:19). Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika Cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika Cronbach's alpha > 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residul yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residul

dikatakan berdistribusi normal jika nilai residul terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Nilai residul terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curva*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis lurus diagonalnya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sulyanto (dalam Atiqoh, N., & Riduwan, A. 2011:95) uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*poin-poin*) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel, dapat dilihat dari TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas Sulyanto (dalam Anggraini, M., & Rahmidani, R. 2011:81).

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik dan sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (dalam Walewangko, T. L. U.2014:206) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variable melalui prediksi dengan Analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel).

3.9.2 Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya akan variable independen dengan variable dependen, yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan daripada hipotesis yaitu uji t

3.9.3 Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data metode regresi linear berganda, yaitu suatu metod estastistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dan terikat. Formula untuk regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstantan

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.9.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variable yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable terikat.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Untuk Kepemimpinan

$H_0: b_1 = 0$, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_1 > 0$, artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Untuk Disiplin Kerja

$H_0: b_2 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_2 > 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Untuk Lingkungan Kerja

$H_0: b_3 = 0$, artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_3 > 0$, artinya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji t dilakukan dengan ketentuan:

1. Bila $t_{hitung} > t_{table}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_a diterima.
2. Bila $t_{hitung} < t_{table}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.9.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho: $b_1b_2b_3 = 0$, artinya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $b_1b_2b_3 \neq 0$, artinya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan Suliyanto (2011:16) adalah sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima

3.9.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjalankan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, independent tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

