



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

Jurnal Ilmiah Koordinasi

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT SANGKALI KOTA TASIKMALAYA

Dila Nurazizah

Ade Iskandar, Dasep Dodi Hidayah

Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Dilanurazizah2@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan komponen paling krusial dalam mendukung kelangsungan operasional suatu instansi atau perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, pencapaian tujuan dan target organisasi menjadi hal yang sulit terealisasi. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, karyawan tidak sekadar diposisikan sebagai tenaga pelaksana, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan tingkat daya saing organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM menjadi aspek sentral dalam perencanaan manajerial, terutama untuk menghadapi dinamika persaingan global yang semakin kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis paradigma positivistik sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2021), untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Sangkali Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh sebesar 59,5% terhadap disiplin kerja pegawai. Persentase ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup signifikan antara kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dengan kedisiplinan mereka di tempat kerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang bersifat terbuka dan kolaboratif mampu mendorong peningkatan kedisiplinan, yang secara tidak langsung meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dijadikan fokus dalam penelitian ini, sehingga memberikan ruang bagi studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang turut memengaruhi pembentukan disiplin kerja dalam organisasi pelayanan publik.



Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Human resources are the most crucial component in supporting the operational continuity of an institution or company. Without qualified human resources, achieving organizational goals and targets becomes difficult to realize. From the perspective of Human Resource Management, employees are not merely seen as workers, but as strategic assets that play a vital role in determining the organization's competitiveness, both in the public and private sectors. Therefore, managing human resources is a central aspect of managerial strategy, especially in facing increasingly intense global competition.

This study employs a quantitative method based on a positivistic approach, as explained by Sugiyono (2021), to examine the influence of leadership style on employee work discipline at UPTD Puskesmas Sangkali, Tasikmalaya City. The results of the analysis show that participative leadership style has a 59.5% influence on employee work discipline. This percentage indicates a fairly strong correlation between leadership that involves employees in decision-making processes and their level of work discipline. Thus, an open and collaborative leadership style can enhance discipline, which in turn positively impacts organizational work effectiveness. Meanwhile, the remaining 40.5% is influenced by other factors not examined in this study, opening opportunities for further research to explore other aspects that contribute to shaping work discipline in public service organizations.

Keyword : Human Resources, Leadership Style, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling fundamental dan tak tergantikan dalam menunjang kelangsungan serta keberhasilan operasional sebuah instansi atau organisasi, baik yang bergerak di sektor publik maupun swasta. SDM tidak hanya sekadar pelaksana tugas, melainkan menjadi motor penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Tanpa keterlibatan SDM yang profesional, berkualitas, dan berkompeten, seluruh rencana dan strategi organisasi hanya akan menjadi konsep tanpa realisasi. Oleh karena itu, SDM yang kompeten dan terlatih sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa seluruh proses kerja, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, dapat berjalan secara efektif dan efisien. SDM memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung roda organisasi agar tetap bergerak maju, menyesuaikan diri dengan



perubahan lingkungan eksternal, serta mampu menjawab berbagai tantangan global yang semakin kompleks.

Dalam konteks manajerial, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karyawan bukan hanya dianggap sebagai pekerja yang menjalankan tugas administratif atau teknis semata, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Menurut perspektif MSDM modern, individu yang bekerja dalam organisasi memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini berlaku baik di sektor pemerintahan maupun di sektor swasta. Karyawan merupakan ujung tombak organisasi yang langsung terlibat dalam operasional harian, pengambilan keputusan, pelayanan publik, hingga inovasi produk atau layanan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM tidak bisa dilakukan secara sembarangan, melainkan harus dirancang secara strategis dan berkelanjutan.

Manajemen SDM sebagai cabang dari ilmu manajemen menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Dalam era globalisasi saat ini, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana strategi pengelolaan SDM dilaksanakan, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, penilaian kinerja, serta kepemimpinan yang diterapkan. Organisasi yang berhasil bertahan dan tumbuh umumnya memiliki praktik MSDM yang terstruktur, adaptif, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah peran pimpinan dan pegawai dalam membentuk kultur organisasi yang produktif. Pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai role model bagi bawahannya. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mendorong partisipasi aktif pegawai, serta meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks ini, pegawai bukan lagi dianggap sebagai objek pelaksana, melainkan sebagai mitra kerja yang memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM dalam hal ini, baik pimpinan maupun pegawai, perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya serta mampu beradaptasi dengan perubahan dinamika kerja yang terjadi.

Pegawai, sebagai komponen utama SDM, memiliki peran vital dalam menjalankan roda organisasi. Dalam bahasa Indonesia, pegawai didefinisikan sebagai individu yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta, dan bertugas menjalankan kegiatan operasional sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam praktiknya, pegawai tidak hanya bertindak sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pihak yang terlibat dalam pengembangan inovasi dan peningkatan



kualitas layanan atau produk organisasi. Oleh karena itu, pegawai dipandang sebagai aset utama dalam organisasi yang berkontribusi besar terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu instansi.

Dalam lingkungan instansi pelayanan publik, khususnya fasilitas kesehatan seperti Puskesmas, tenaga kesehatan merupakan SDM utama yang berkontribusi langsung terhadap pembangunan kesehatan masyarakat. Peran tenaga kesehatan menjadi sangat penting karena mereka tidak hanya memberikan pelayanan medis, tetapi juga berperan dalam promosi kesehatan, edukasi masyarakat, serta pencegahan penyakit. Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia, tenaga kesehatan adalah individu yang mendedikasikan diri dalam bidang kesehatan, dan memperoleh keterampilan serta pengetahuan melalui pendidikan formal maupun pelatihan di lapangan. Tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, serta mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelayanan yang terus berkembang.

Penting untuk dipahami bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki, baik dari aspek teknis, etika profesi, maupun sikap kerja. Tenaga kesehatan yang profesional, memiliki etos kerja tinggi, dan menjunjung integritas akan mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan. Dalam hal ini, manajemen SDM memiliki peran besar dalam menjamin bahwa tenaga kesehatan mendapatkan pelatihan yang sesuai, penempatan yang tepat, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, dinamika dunia kerja yang terus berubah menuntut adanya pengembangan SDM secara berkelanjutan. Organisasi perlu secara aktif melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dan menyediakan program pelatihan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi. Tanpa adanya perhatian serius terhadap pengelolaan SDM, maka organisasi akan kesulitan dalam mencapai efektivitas kerja, terutama di sektor pelayanan publik yang sangat bergantung pada kualitas interaksi antara pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi setiap instansi, termasuk unit pelayanan kesehatan, untuk menyusun kebijakan SDM yang responsif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu elemen terpenting dalam struktur pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai lini terdepan dalam sistem kesehatan nasional, puskesmas memegang peranan strategis dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Peran puskesmas tidak hanya terbatas pada memberikan pelayanan medis dasar, tetapi juga mencakup pembangunan kesehatan



masyarakat yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja puskesmas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia, khususnya tenaga kesehatan dan tenaga pendukung lainnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang profesional, berdedikasi, dan memiliki disiplin tinggi, mustahil tujuan pelayanan kesehatan yang optimal dapat terwujud.

Dalam konteks manajemen organisasi, keberhasilan suatu institusi sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan yang dijalankan. Inti dari manajemen adalah kepemimpinan, yang berfungsi sebagai penggerak utama seluruh elemen organisasi. Pemimpin memegang peran penting dalam mengarahkan, membina, serta memotivasi bawahan agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam hal ini, Puskesmas sebagai lembaga pelayanan publik yang sangat bergantung pada koordinasi dan kolaborasi antarpegawai, membutuhkan sosok pemimpin yang tidak hanya mampu membuat keputusan, tetapi juga peka terhadap kebutuhan, harapan, dan permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya. Kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan mampu memberdayakan pegawai sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, memengaruhi, dan membina para pegawainya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung pada karakter, pengalaman, dan situasi organisasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik pribadi seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya, baik secara otoriter, demokratis, partisipatif, transformasional, maupun transaksional. Dalam praktiknya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling ideal untuk semua situasi, karena penerapan gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi, karakteristik pegawai, serta tantangan yang dihadapi organisasi.

Penting untuk dipahami bahwa kepemimpinan yang tepat berpengaruh langsung terhadap pembentukan sikap dan perilaku pegawai, termasuk dalam hal disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan adanya kesadaran individu terhadap tanggung jawab yang diembannya, termasuk kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam membangun dan menjaga disiplin kerja sangat krusial. Pemimpin yang mampu memberikan contoh teladan, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan penghargaan dan sanksi secara adil akan mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang



menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, misalnya, cenderung melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendengarkan aspirasi pegawai, dan memberikan ruang untuk berkontribusi. Gaya kepemimpinan seperti ini mampu meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berimplikasi positif terhadap kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau terlalu kaku justru dapat menimbulkan jarak emosional antara pemimpin dan bawahan, serta memicu penurunan semangat kerja dan kedisiplinan.

Dalam konteks pelayanan publik, seperti yang terjadi di Puskesmas Sangkalli Kota Tasikmalaya, kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas pelayanan. Puskesmas Sangkalli merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama di Kota Tasikmalaya yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Puskesmas ini memiliki fasilitas yang memadai dan terletak di lokasi yang strategis, sehingga memiliki potensi besar dalam menjangkau masyarakat secara luas. Dengan letak yang mudah diakses, tuntutan terhadap kualitas dan kecepatan layanan menjadi semakin tinggi. Oleh karena itu, seluruh pegawai puskesmas dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin guna memenuhi ekspektasi masyarakat.

Namun, berdasarkan pengamatan awal dan data yang diperoleh, terdapat beberapa permasalahan yang mencerminkan kurang optimalnya disiplin kerja di Puskesmas Sangkalli. Beberapa gejala yang muncul antara lain adalah keterlambatan hadir oleh sejumlah pegawai yang berdampak pada keterlambatan operasional pelayanan, ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang telah ditentukan, serta masih adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Fenomena ini menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem pengawasan dan pembinaan, yang salah satunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan puskesmas.

Salah satu peraturan mengenai kedisiplinan pegawai mengenai jam kerja terdapat dalam peraturan wali kota Nomor 11 Tahun 2018 pasal 8 tentang jam kerja efektif di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya bagi Perangkat Daerah/Unit Kerja, ditetapkan sebagai berikut:

- a. Hari Senin s/d Kamis : Jam 07.00 – 14.00 WIB
- b. Hari Jumat : Jam 07.00 – 11. 00 WIB
- c. Hari Sabtu : Jam 07.00 – 12.30 WIB

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam peraturan tersebut, telah dijelaskan mengenai jam kerja efektif yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Namun, hasil observasi menunjukkan masih adanya pelanggaran terhadap aturan jam kerja yang telah ditetapkan.

Dalam tahap peninjauan penelitian, penulis menemukan beberapa fenomena terkait dengan kedisiplinan kerja, antara lain:

1. Masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan kedisiplinan dalam menaati jam masuk kerja serta absensi kehadiran.

Contoh: Beberapa pegawai di bagian pendaftaran/rekam medis tercatat mulai bekerja pada pukul 07.40 WIB, padahal sesuai dengan Peraturan Wali Kota Nomor 11 Tahun 2018 Pasal 8 mengenai jam kerja efektif, jam masuk yang berlaku di UPTD Puskesmas Sangkati Kota Tasikmalaya adalah pukul 07.00 WIB.

2. Pekerjaan belum diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, sehingga terjadi keterlambatan.

Contoh: Penataan arsip masih belum rapi. Hal ini disebabkan karena tidak sesuai antara sistem pencatatan dengan lokasi penyimpanan arsip serta keterbatasan sarana penunjang. Akibatnya, petugas kesulitan dalam menemukan arsip yang dibutuhkan dan memerlukan waktu cukup lama dalam pencarian dokumen. Kondisi ini mencerminkan kelemahan organisasi dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

3. Masih ada pegawai yang kurang cermat dalam menjalankan tugasnya.

Contoh: Kesalahan dalam penginputan nama pasien masih sering terjadi, yang berdampak terhadap kepuasan masyarakat karena adanya perbedaan antara nama yang tercatat dengan nama asli pasien.

4. Sebagian pegawai belum bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Contoh: Berdasarkan Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 104 Tahun 2016 mengenai Standar Pelayanan Minimal Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, dokumen rekam medis untuk pelayanan rawat jalan seharusnya disediakan dalam waktu kurang dari 8 menit. Namun, kenyataannya di lapangan penyediaan tersebut bisa memakan waktu hingga 30 menit.

Berdasarkan permasalahan disiplin kerja tersebut diduga disebabkan karena kurangnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja organisasi. Kepala puskesmas yang masih menunjukkan pola kepemimpinan satu arah sehingga kurangnya komunikasi dalam menciptakan disiplin kerja yang baik.

Dalam mengendalikan sebuah organisasi juga diperlukan sebuah gaya kepemimpinan kepala dalam prosesnya, tetapi pada observasi ini masih kurangnya kemampuan kepala puskesmas untuk mengendalikan bawahannya. Dalam mengendalikan sebuah organisasi juga diperlukan



komunikasi dalam mengambil keputusan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai supaya keputusan tersebut dapat sesuai dan sejalan dengan tujuan organisasi. Kurangnya kemampuan komunikasi dan kemampuan kepala dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, oleh karena itu kepala puskesmas harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai Pembina, panutan, ketua, pelopor dan lain sebagainya. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan keterampilan, kecakapan, serta tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, kepemimpinan bisa dimiliki oleh seseorang yang bukan pimpinan. Menurut (Suwatno, 2019) mengemukakan bahwa “pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkan. Pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasikan, mengontrol usaha/upaya orang lain melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan pemimpin dalam arti terbatas adalah orang yang membimbing, memimpin dengan oleh para pengikutnya”.

Sedangkan pimpinan dapat didefinisikan sebagai seseorang yang aktif dalam membuat sebuah rencana, mengkoordinasi, dan memimpin pelaksanaan aktivitas dalam mencapai tujuan bersama. Ordway Tead dalam (Rivai Zainal, 2014, hal 44) mengemukakan 10 sifat pemimpin, sebagai berikut:

1. Energi Jasmaniah dan Mental (*Physical and Nervous Energy*)
Seorang pemimpin harus memiliki stamina fisik dan kekuatan mental yang baik agar mampu bekerja dalam tekanan dan menghadapi berbagai tantangan. Energi jasmani membantu pemimpin tetap aktif, sigap, dan terlibat dalam berbagai aktivitas. Sementara itu, energi mental diperlukan untuk tetap fokus dan berpikir jernih. Pemimpin yang bertenaga mampu memotivasi bawahannya dengan keteladanan. Mereka tidak mudah menyerah dan tetap stabil dalam menghadapi masalah. Hal ini menjadikan mereka figur yang bisa diandalkan.
2. Kesadaran Akan Tujuan dan Arah (*A Sense of Purpose and Direction*)
Pemimpin harus memiliki visi dan arah yang jelas dalam menjalankan organisasi atau kelompok. Kesadaran akan tujuan

memberikan makna pada setiap keputusan yang diambil. Dengan arah yang pasti, pemimpin mampu membimbing tim menuju pencapaian bersama. Hal ini juga menciptakan rasa percaya dan kejelasan di antara anggota. Pemimpin yang tahu tujuannya akan membuat orang lain lebih mudah mengikuti dan mempercayainya. Mereka dapat menghindarkan kelompok dari kebingungan dan penyimpangan arah.

3. *Antusiasme (Enthusiasm)*

Pemimpin yang antusias akan menyebarkan semangat positif kepada timnya. Kegembiraan dan gairah yang ditunjukkan menjadi sumber motivasi bagi orang lain. Antusiasme menunjukkan komitmen dan keyakinan terhadap apa yang dikerjakan. Ketika pemimpin antusias, bawahan pun akan lebih terdorong untuk bekerja keras. Hal ini juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dinamis. Antusiasme merupakan bahan bakar bagi produktivitas.

4. *Keramahan dan Kecintaan (Friendliness and Affection)*

Pemimpin yang ramah dan penuh kasih akan lebih mudah menjalin hubungan baik dengan bawahannya. Sikap hangat membuat orang lain merasa dihargai dan nyaman bekerja. Kecintaan terhadap sesama mendorong terciptanya iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung. Pemimpin seperti ini mampu menciptakan rasa kekeluargaan dalam tim. Mereka tidak hanya memimpin dengan otoritas, tapi juga dengan hati. Sikap ini meningkatkan loyalitas dan kepercayaan tim.

5. *Integritas (Integrity)*

Integritas menunjukkan kejujuran, ketulusan hati, dan konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Pemimpin yang berintegritas akan mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Mereka tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi. Keputusan yang diambil pun cenderung adil dan objektif. Integritas juga mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai moral yang tinggi. Tanpa integritas, kepemimpinan tidak akan bertahan lama.

6. *Penguasa Teknis (Technical Mastery)*

Seorang pemimpin harus menguasai bidang teknis yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan ini penting agar pemimpin tidak hanya memerintah, tetapi juga memahami apa yang dikerjakan oleh timnya. Penguasaan teknis membuat pemimpin lebih percaya diri dalam memberi arahan. Selain itu, mereka mampu menyelesaikan masalah secara efisien. Hal ini juga menunjukkan bahwa mereka layak untuk dihormati secara profesional. Keahlian teknis memperkuat kredibilitas.



7. **Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan (*Decisiveness*)**
Pemimpin harus mampu membuat keputusan dengan cepat dan tepat. Ketegasan menunjukkan keberanian dalam menghadapi risiko dan konsekuensi. Dalam situasi genting, pemimpin yang tegas akan lebih dihormati daripada yang ragu-ragu. Ketegasan juga mencerminkan kepercayaan diri dan tanggung jawab. Pemimpin yang tegas mampu menegakkan aturan dan menjaga stabilitas. Tanpa ketegasan, organisasi bisa terombang-ambing.
8. **Kecerdasan (*Intelligence*)**
Kecerdasan dibutuhkan untuk menganalisis situasi, membuat perencanaan, dan memecahkan masalah. Pemimpin yang cerdas mampu berpikir logis, strategis, dan kreatif. Mereka juga cepat belajar dari pengalaman dan informasi baru. Kecerdasan membuat pemimpin tanggap terhadap perubahan dan mampu berinovasi. Selain itu, mereka bisa berkomunikasi dengan baik dan meyakinkan. Pemimpin yang cerdas adalah aset penting bagi keberhasilan organisasi.
9. **Keterampilan Mengajar (*Teaching Skill*)**
Pemimpin yang baik mampu membimbing dan mengembangkan kemampuan bawahannya. Keterampilan mengajar membuat pemimpin dapat menyampaikan ilmu dan pengalaman secara efektif. Mereka tidak pelit ilmu dan terbuka untuk membina orang lain. Hal ini membantu terciptanya tim yang kompeten dan mandiri. Selain itu, pemimpin menjadi teladan dalam proses belajar bersama. Mengajar juga mempererat hubungan antara pemimpin dan tim.
10. **Kepercayaan (*Faith*)**
Kepercayaan mencakup keyakinan pada diri sendiri, tim, dan tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin harus memiliki kepercayaan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil. Kepercayaan ini menjadi sumber kekuatan saat menghadapi tantangan. Ketika pemimpin percaya pada timnya, anggota akan merasa dihargai dan lebih percaya diri. Kepercayaan juga menciptakan iklim kerja yang positif dan suportif. Tanpa kepercayaan, kepemimpinan akan goyah.

Tugas seorang pemimpin menurut James A.F Stoner dalam (Madiistriyatno, 2019) sebagai berikut:

1. Seorang pemimpin menjalankan tugasnya bersama orang lain. Ia bertanggung jawab menjalin kerja sama, baik dengan atasan, rekan kerja, bawahan, maupun pihak eksternal organisasi. Keberhasilan kepemimpinan tidak bisa dicapai sendiri, melainkan melalui sinergi dan kolaborasi yang efektif dengan berbagai pihak.



2. Pemimpin memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang dijalankan serta harus siap mempertanggungjawabkan hasilnya. Ia harus mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap pekerjaan demi mencapai hasil yang optimal. Keberhasilan tim berada di bawah tanggung jawab pemimpin, sehingga ia tidak boleh lepas tangan terhadap kegagalan.
3. Seorang pemimpin harus mampu menyeimbangkan antara pencapaian tujuan dan penentuan prioritas. Karena sumber daya terbatas, ia harus pandai menyusun skala prioritas serta mendelegasikan tugas dengan tepat. Kemampuan dalam manajemen waktu dan pemecahan masalah sangat dibutuhkan untuk memastikan pekerjaan selesai dengan efisien dan efektif.
4. Dalam menjalankan perannya, pemimpin dituntut berpikir secara logis, analitis, dan konseptual. Ia harus mampu mengenali permasalahan secara tepat dan menjelaskan tugas-tugas secara terstruktur. Setiap bagian pekerjaan perlu dipahami dalam kaitannya dengan proses kerja secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan sistematis.
5. Pemimpin juga berperan sebagai penengah yang mampu menyelesaikan konflik di dalam tim. Perselisihan adalah hal yang tidak terhindarkan dalam organisasi, dan pemimpin harus bisa bersikap adil, tegas, serta menjadi jembatan komunikasi yang baik antara pihak-pihak yang berselisih.
6. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan politik dan kemampuan diplomasi. Ia harus mampu membujuk, merangkul, serta mencapai kesepakatan dalam berbagai situasi. Di sisi lain, pemimpin juga menjadi wajah dari tim atau organisasi yang diwakilinya, sehingga diperlukan keterampilan komunikasi dan negosiasi yang matang.
7. Pemimpin dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang sulit dalam kondisi apapun. Dalam menghadapi tantangan dan masalah, ia harus bersikap tegas dan rasional. Keputusan yang diambil sering kali menentukan arah organisasi ke depan, sehingga keberanian dan kebijaksanaan sangat diperlukan.

Menurut Henry Mintzberg dalam (Madiistriyatno, 2019, hal 5) peran pemimpin adalah:

1. Peran dalam hubungan antar individu mencakup fungsi sebagai teladan bagi bawahan, penggerak kerja sama tim, pembimbing,

pengaruh strategi, serta penasihat dalam proses konsultasi. Pemimpin yang baik mampu membangun kepercayaan dan komunikasi yang efektif dalam tim.

2. Dalam fungsi informasional, peran mencakup pengawasan terhadap perkembangan informasi, penyampaian data yang relevan kepada pihak terkait, serta menjadi representasi organisasi dalam menyampaikan pernyataan resmi. Peran ini menuntut kemampuan komunikasi yang jelas dan tanggap terhadap perubahan.
3. Peran dalam pengambilan keputusan mencakup fungsi sebagai inovator, penyelesaian masalah, pengelola sumber daya, serta perantara dalam negosiasi. Seorang pemimpin dituntut mampu berpikir strategis dan mengambil keputusan tepat dalam situasi kritis.

Kepemimpinan merupakan bagian dari ilmu terapan dalam ranah ilmu sosial karena konsep dan teorinya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Untuk mulai mempelajari dan memahami berbagai hal yang berkaitan dengan kepemimpinan serta permasalahan yang menyertainya, penting untuk terlebih dahulu mengetahui definisi kepemimpinan dari beragam sudut pandang.

Dalam (Suwatno,2019, hal 5)“ kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias”. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana seorang pemimpin berusaha memperoleh partisipasi sukarela dari karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mencerminkan arah serta sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, sehingga kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk citra organisasi.

Kepemimpinan juga merupakan elemen krusial dalam manajemen, yaitu kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain guna mencapai target dan tujuan tertentu. Pada dasarnya, kepemimpinan berkaitan erat dengan berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam berkarya, bersosialisasi, hingga dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan dan serius untuk terus mempelajari dan mengembangkan berbagai aspek kepemimpinan yang efektif dari berbagai sudut pandang keilmuan.

Beberapa ahli mengemukakan berbagai pandangannya terkait kepemimpinan:

Menurut (Suwatno, 2019, hal.5) “kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, semua hubungan dapat melibatkan pemimpin,



dan pentingnya proses komunikasi. kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi”.

Menurut (Kartono, 2020,hal 2) “kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedangkan ilmu administrasi negara adalah salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial, dan salah satu perkembangan dari filsafat”.

Menurut (Sutrisno, 2016, hal 213) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut (Fahmi, 2017, hal 15) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan dalam mempengaruhi aktivitas individu. Pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, sifat, karakteristik, dan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”.

Berdasarkan uraian-uraian diatas terkait pengertian kepemimpinan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk menggerakkan atau mempengaruhi anggota atau bawahan untuk saling bekerjasama dan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Suwatno, 2019, hal. 15) Pemimpin dan kepemimpinan terkait dengan sejumlah fungsi. Fungsi tersebut berkenaan dengan perencanaan, pemprakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan mencakup beberapa hal penting berikut:
 - a. Mengumpulkan semua data dan informasi yang relevan sebagai dasar tindakan.
 - b. Menentukan dan merinci tugas yang harus dilakukan.
 - c. Menetapkan tujuan atau arah kerja kelompok secara jelas.
 - d. Menyusun langkah-langkah yang realistis agar keputusan yang diambil tepat dan efektif.
2. Pemprakarsaan



Pemprakarsaan berkaitan dengan tindakan awal yang mendorong kelompok untuk bergerak:

- a. Memberikan penjelasan dan arahan kepada kelompok mengenai target serta cara mencapainya.
- b. Menyampaikan alasan pentingnya tujuan atau rencana yang telah ditentukan.
- c. Membagikan peran dan tanggung jawab kepada anggota sesuai kapasitasnya.
- d. Menetapkan ukuran atau patokan kinerja sebagai acuan bersama.

3. Pengendalian

Pengendalian berfokus pada mengatur jalannya kerja kelompok agar tetap pada jalur yang benar:

- a. Menjaga keharmonisan antara anggota atau subkelompok.
- b. Mengatur kecepatan kerja agar sesuai dengan tenggat waktu.
- c. Memastikan semua aktivitas dilakukan untuk mencapai sasaran utama.
- d. Mengarahkan percakapan agar tetap sesuai topik dan tujuan.

Mendorong kelompok untuk segera bertindak atau mengambil keputusan.

4. Pendukung

Pendukung mencakup usaha untuk menjaga semangat dan hubungan baik dalam kelompok:

- a. Memberikan apresiasi terhadap kontribusi setiap anggota.
- b. Menyemangati individu atau kelompok agar tetap termotivasi.
- c. Membangun kekompakan dan kerja sama tim yang kuat.
- d. Mengurangi ketegangan dengan cara santai atau candaan yang sehat.
- e. Menengahi konflik atau meminta pihak lain membantu menyelesaikannya.

5. Penginformasian

Penginformasian berkaitan dengan penyampaian dan penerimaan informasi dalam kelompok:

- a. Menjelaskan kembali tugas dan rencana agar lebih dipahami.
- b. Memberikan masukan atau data baru untuk menunjang kerja kelompok.
- c. Mendengarkan dan menerima informasi dari anggota kelompok.
- d. Merangkum ide atau saran yang masuk secara logis dan terstruktur.

6. Pengevaluasian



Pengevaluasian menilai kualitas dan dampak dari ide serta kinerja kelompok:

- a. Menilai apakah ide yang ada dapat diterapkan secara efektif.
- b. Menganalisis dampak atau risiko dari solusi yang diajukan.
- c. Mengkaji hasil kerja kelompok sejauh ini.
- d. Membantu kelompok menilai pencapaiannya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Agar kelompok mampu beroperasi secara efektif maka seorang pemimpin mampu mempunyai dua fungsi pokok yang berkenaan dengan beberapa hal berikut ini.

1. Fungsi Berorientasi Tugas atau Pemecahan Masalah (*Task Related/ Problem Solving Function*)

Fungsi ini berkaitan dengan peran pemimpin dalam memberikan solusi terhadap masalah, serta menyampaikan informasi dan pandangan. Fungsi ini juga mencakup tindakan yang perlu dilakukan untuk memilih serta mencapai tujuan secara logis, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Menginisiasi kegiatan
Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan uraian tugas secara rinci dan jelas kepada setiap karyawan.
- b. Mengumpulkan informasi
Pemimpin harus mampu memperoleh informasi secara cepat, akurat, dan relevan.
- c. Mendistribusikan informasi
Informasi yang telah dikumpulkan kemudian dibagikan kepada seluruh pegawai agar semua mendapatkan informasi yang diperlukan.
- d. Menyampaikan pendapat
Pemimpin memberikan masukan dan saran kepada karyawan, baik saat diminta maupun atas inisiatif sendiri jika dianggap penting.
- e. Menjabarkan hal-hal terkait pekerjaan
Pemimpin juga memiliki tugas untuk menjelaskan berbagai hal yang belum dipahami oleh karyawan, seperti tugas, tanggung jawab, serta hak-hak mereka.
- f. Melakukan koordinasi
Koordinasi dari pemimpin sangat penting agar organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya.
- g. Membuat rangkuman
Pemimpin harus merangkum dan menyimpulkan keputusan atau hasil kesepakatan agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang selaras, seperti dalam penerapan suatu kebijakan.
- h. Melakukan penilaian kelayakan



Sebelum program dijalankan, pemimpin perlu memastikan terlebih dahulu apakah program tersebut layak untuk diterapkan.

- i. Melaksanakan evaluasi
Pemimpin bertugas mengawasi dan menilai kegiatan atau individu dalam organisasi agar tetap berada di jalur yang sesuai dengan rencana, serta segera mengatasi penyimpangan jika terjadi.
- j. Mendeteksi gejala masalah
Pemimpin diharapkan mampu mengenali tanda-tanda awal sebelum masalah muncul, sehingga tindakan pencegahan bisa segera dilakukan karena upaya preventif lebih efektif dibandingkan penanganan setelah masalah terjadi.

Kerangka pemikiran adalah sebuah model atau skema konseptual yang digunakan sebagai jalur logis dalam menyusun sistematika kajian terhadap suatu tema. Kerangka ini juga dapat diartikan sebagai rancangan konseptual yang menggambarkan keterkaitan teori dengan berbagai unsur yang telah ditetapkan sebagai permasalahan utama. Umumnya, kerangka pemikiran disajikan dalam bentuk visual seperti diagram atau bagan, yang disusun secara sistematis dan saling terhubung antara satu elemen dengan lainnya. Secara umum, kerangka pemikiran dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Kerangka Operasional, yaitu jenis kerangka berpikir yang dipakai untuk menggambarkan variabel-variabel yang telah ditentukan dan sesuai dengan fokus penelitian. Dengan kerangka ini, hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara rinci.
2. Kerangka Konseptual, yaitu tipe kerangka berpikir yang berfungsi untuk menguraikan alur logika yang saling berkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya. Tujuan dari kerangka ini adalah memberikan ilustrasi atau gambaran berdasarkan asumsi-asumsi terhadap variabel yang diteliti.
3. Kerangka Teoritis, yaitu jenis kerangka pemikiran yang menekankan pada teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian serta bertujuan untuk menguraikan dan menjelaskan fenomena yang sedang dianalisis.

Kerangka pemikiran memberikan manfaat bagi penulis, yaitu membantu memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, membantu penulis dalam memaparkan konsep-konsep penelitian, dan membantu penulis dalam memberikan gambaran alur logika sistematika dari tema atau topik yang akan ditulis dan diteliti.

Menurut Sutrisno dalam Ihsan (2017), indikator kepemimpinan partisipatif adalah:

1. Komunikasi
Komunikasi adalah sarana utama dalam kepemimpinan; tanpa



komunikasi yang jelas dan terstruktur, pemimpin akan menghadapi kesulitan dalam mengarahkan timnya untuk mencapai sasaran bersama.

2. Kerja Sama

Kerja sama merupakan aktivitas yang sejatinya bisa dilakukan secara individu, namun dilaksanakan secara kolektif oleh dua orang atau lebih agar beban pekerjaan terasa lebih ringan dan efisien.

3. Keterlibatan Bawahan

Seorang pemimpin akan mengalami hambatan dalam pengambilan keputusan apabila tidak melibatkan bawahannya. Keterlibatan ini bisa berbentuk formal, seperti pembentukan tim untuk merumuskan keputusan, maupun informal, seperti meminta saran dan pendapat. Kontribusi bawahan dapat hadir di setiap tahapan proses pengambilan keputusan.

4. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu menentukan keputusan yang paling tepat berdasarkan kebutuhan dan tujuan yang ada, dengan mempertimbangkan pandangan serta masukan dari para anggota timnya.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2014) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan serta kemampuan individu turut memengaruhi seberapa disiplin seorang karyawan. Sasaran kerja yang ditetapkan haruslah jelas, realistis, dan menantang sesuai dengan kapasitas karyawan. Penugasan yang selaras dengan kemampuan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara serius dan penuh kedisiplinan.

2. Teladan Pimpinan

Sikap dan perilaku pimpinan sangat memengaruhi kedisiplinan pegawai karena mereka menjadi contoh yang ditiru oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Imbalan berupa gaji dan fasilitas kesejahteraan turut menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena dapat menumbuhkan rasa puas dan loyal terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

4. Keadilan

Penerapan keadilan dapat mendorong terbentuknya kedisiplinan, mengingat manusia memiliki kecenderungan untuk merasa penting dan ingin diperlakukan setara dengan yang lainnya.

5. Waskat

Pengawasan melekat (waskat) merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam membentuk disiplin kerja, di mana atasan



dituntut untuk aktif mengamati secara langsung perilaku, etika, semangat, serta hasil kerja bawahan.

6. Sanksi Hukuman
Penerapan hukuman atau sanksi memegang peranan penting dalam menjaga dan menegakkan kedisiplinan pegawai.
7. Ketegasan
Keteguhan pemimpin dalam mengambil tindakan akan berdampak langsung terhadap tingkat kedisiplinan dalam perusahaan.
8. Hubungan Kemanusiaan
Interaksi antarkaryawan yang harmonis turut menciptakan iklim kerja yang disiplin. Oleh karena itu, pimpinan perlu membangun hubungan yang baik secara vertikal maupun horizontal di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu pendekatan atau teknik yang dipakai dalam sebuah penelitian untuk memperoleh data maupun informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji, melalui pemberian sejumlah pertanyaan yang relevan dengan penelitian, dengan maksud untuk memperoleh jawaban yang nantinya akan dikumpulkan sebagai data dan dimanfaatkan dalam pemecahan permasalahan yang tengah diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2021, hal. 2), metode penelitian merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan alat dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dengan demikian metode penelitian dapat didefinisikan sebagai kaidah ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dengan tujuan atau orientasi dan manfaat tertentu. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan menggunakan kuantitatif.

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian (Sugiyono, 2021, hal. 16). Metode ini disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific*, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Menurut (Sugiyono, 2021) mengemukakan bahwa “Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau pun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Analisis regresi linier

sederhana pada umumnya digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel dependent akan berubah, jika nilai variabel independent dimanipulasi/diubah atau dinaikan dan digunakan. Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Pengujian hipotesis ini menggunakan linier sederhana untuk melihat pengaruh atas variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada dasarnya pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independent yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagai pengujian hipotesis, penulis menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Sederhana melalui bantuan aplikasi *software* yang ada pada komputer melalui aplikasi SPSS. (Sugiyono, 2021, hal. 252) menyatakan bahwa secara umum persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y^2 = a + bX$$

(Sumber : (Sugiyono, 2021, hal. 252) Dimana:

- Y = Subyek atau nilai dalam variabel dependen yang diprediksi yaitu Produktivitas Kerja Pegawai.
- a = Konstanta atau bila harga X=0
- b = Koefisien regresi
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu yaitu Gaya Kepemimpinan.

HASIL PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini, akan dijelaskan analisis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penjelasan ini adalah untuk memberikan jawaban terhadap penelitian yang diidentifikasi melalui pengujian hipotesis yang diajukan. Selanjutnya, topik ini akan dibahas secara rinci untuk menggambarkan fenomena atau masalah – masalah yang sedang diteliti. Hipotesis yang diajukan akan diuji menggunakan Teknik analisis berikut:

Tabel 4. 1 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.713	5.773		2.375	.022
	X	1.434	.178	.771	8.033	.000
a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Partisipatif						

Sumber: Data Hasil Uji SPSS 16

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.713 + 1.434 X$$

Dimana:

- Y adalah gaya kepemimpinan partisipatif
- X adalah disiplin kerja

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13.713 mengindikasikan bahwa ketika tidak ada gaya kepemimpinan ($X = 0$), disiplin kerja (Y) masih bernilai 13.713. Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 1.434 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit gaya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 1.434 unit.

Hasil uji signifikansi terhadap koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai p value adalah 000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,005. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh pengawasan terhadap kualitas pelayanan tidak dipengaruhi oleh komunikasi, kerjasama, keterlibatan bawahan, dan pengambilan keputusan, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Selain itu, nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 771 menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sedang sehingga kuat terhadap disiplin kerja. Nilai t sebesar 8.033 lebih besar dari pada nilai t kritis tingkat signifikansi 0,05, sehingga hasil analisis dapat dianggap valid.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian kekuatan hubungan

yang sedang hingga kuat. Oleh karena itu, perbaikan dan penguatan gaya kepemimpinan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan keberhasilan kualitas disiplin kerja yang baik.

Tabel 4. 2 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.585	3.16444
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Data Hasil Uji SPSS 16

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,595 hal itu berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja adalah 59,5% dan sisanya 40,5% dijelaskan dengan factor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini, dan tabel ini menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 771.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, dimana variabel independent (Gaya Kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen (Disiplin Kerja). Berdasarkan hasil uji statistic:

1. Persamaan regresi

$$Y = 13.713 + 1.434 X$$

- Konstanta sebesar 13.713 menunjukkan bahwa jika tidak ada Pengawasan, nilai Kualitas Pelayanan tetap berada pada tingkat dasar 13.713
- Koefisien regresi sebesar 14.34 menunjukan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kualitas Pengawasan akan meningkatkan Kualitas Pelayanan sebesar 1.434 unit.

Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh seorang Kepala dan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ditempat kerja.



Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : p = 0$ Bersarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya, tidak ditentukan oleh komunikasi, komunikasi, keterlibatan bawahan, pengambilan Keputusan.

$H_a : p \neq 0$ Bersarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya, ditentukan oleh komunikasi, komunikasi, keterlibatan bawahan, pengambilan Keputusan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan, bahwa komunikasi, kerjasama, keterlibatan bawahan dan pengambilan keputusan. Memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Semakin baik Gaya Kepemimpinan semakin tinggi pula Disiplin Kerja. Temuan ini menekankan pentingnya peran Gaya Kepemimpinan dalam menjalankan program – program yang ada

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa dalam pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya. Dapat ditarik Kesimpulan bahwa hasil analisis dari penelitian tersebut, keseluruhan penyebaran angket yang disebarkan penulis baik pernyataan dari variabel bebas dan variabel terikat yang berjumlah 24 pernyataan. Sebagai alat untuk mengukur besarnya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja diperoleh hasil sebesar 0,595 yang artinya bahwa besaran pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di UPTD Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sangkali Kota Tasikmalaya sebesar 59,5%. Nilai tersebut dapat



disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) memiliki tingkat pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Sisanya menunjukkan bahwa ada variabel lain yang turut mempengaruhi disiplin kerja ini menunjukkan ada peluang bagi peneliti lain untuk melanjutkan proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Dimiyati, H. (2014). Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan.

Pustaka Setia.

Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. (kedelapan). Prenadamedia Group.

Fahmi, I. (2017). Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi (Cetakan ke).

Alfabeta CV.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasnawati, MuchtarSapiri, M.R. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja (Halim (ed); 1st ed.). Pusaka Almaida.

Kartono, kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT.Raja Grafindo Persada.

Kartono, D. K. (2020). Pemimpin dan Kepemimpinan apakah kepemimpinan abnormal itu? (ke dua). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Madiistriyatno, H. (2019). Pemimpin dan Memimpin. In Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. (Issue Mi).

Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT). Qiara media.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Suwatno, M. s. (2019). Pemimpin & Kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis. PT Bumi Aksara.

Rivai Zainal, V. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi 4).

Rajawali Pers.



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

Jurnal Ilmiah Koordinasi

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja). Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Kedua). CV. Alfabeta.
- Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3x Baca. Deepublish.
- Thoha, N. (2008). Kompetensi Dan Kepemimpinan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi. No. 8 (1) Hal 324.
- Torang, S. (2014). Organisasi & Manajemen : perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi. Alfabeta.
- Umar, H. (2019). Metode Riset Manajemen Perusahaan : langkah cepat dan tepat menyusun tesis dan disertasi. Gramedia Pustaka Utama.
- Zaharuddin. (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. NEMIKAPI.
- Zainal, R. (2014). kepemimpinan dan perilaku organisasi (ke 1). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.