

## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN MOTIVASI DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI DI PUSKESMAS MOTAHA KABUPATEN KONAWE SELATAN TAHUN 2016

Esniatin Said<sup>1</sup> La Dupai<sup>2</sup> Amrin Farzan<sup>3</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat<sup>123</sup>

Universitas Halu Oleo

*esniatin.said@yahoo.com<sup>1</sup> ladupai@gmail.com<sup>2</sup> amrinfarzan@gmail.com<sup>3</sup>*

### Abstrak

Kedisiplinan yaitu bila petugas selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu organisasi tersebut. Rendahnya kedisiplinan di suatu Puskesmas disebabkan oleh kesadaran setiap petugas kesehatan oleh karena itu kedisiplinan harus lebih ditingkatkan agar pelayanan di Puskesmas lebih optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pengawasan dan motivasi dengan peningkatan disiplin pegawai di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016. Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan desain *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan sebanyak 83 orang. Besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan 3 variabel yang diteliti memiliki pengaruh dengan kedisiplinan responden di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan, yaitu kepemimpinan ( $X^2_{hitung} = 6,562$ ,  $R\phi = 0,436$ ), pengawasan ( $X^2_{hitung} = 4,147$ ,  $R\phi = 0,357$ ) dan motivasi ( $X^2_{hitung} = 4,862$ ,  $R\phi = 0,382$ ). Perlu adanya kepemimpinan, pengawasan, dan motivasi yang baik agar dapat memenuhi kebutuhan responden sehingga memberikan semangat dalam melaksanakan aktivitas kerja di Puskesmas.

*Kata Kunci : Kedisiplinan, Kepemimpinan, Pengawasan, Motivasi.*

## THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP, SUPERVISION, AND MOTIVATION WITH THE INCREASING OF EMPLOYEE DISCIPLINE IN MOTAHA LOCAL GOVERNMENT CLINIC SOUTH KONAWE DISTRICT IN 2016

Esniatin Said<sup>1</sup> La Dupai<sup>2</sup> Amrin Farzan<sup>3</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat<sup>123</sup>

Halal Oleo University

*esniatin.said@yahoo.com<sup>1</sup> ladupai@gmail.com<sup>2</sup> amrinfarzan@gmail.com<sup>3</sup>*

### Abstract

Discipline is when the officers always come and go home on time, do all the work properly, obey all laws and social norms prevailing in an organization. The low of discipline in local government clinic due to the consciousness of every health officer therefore the discipline must be improved so that the services at Local Government Clinic more optimal. The purpose of this study was to determine the relationship of leadership, supervision and motivation with the increasing of employee discipline in Motaha local government clinic of South Konawe district in 2016. The type of study was analytic survey with cross sectional study design. The populations in this study were all health workers in Motaha local government clinic of South Konawe district as many as 83 people. The sample sizes in this study were 45 respondents that obtained using simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire. The results showed three investigated variables have influence with the discipline of respondents in Motaha local government clinic of South Konawe district, namely leadership (Continuity Correction Value = 6.562,  $R\phi = 0.436$ ), supervision (Continuity Correction Value = 4.147,  $R\phi = 0.357$ ) and motivation (Continuity Correction Value = 4.862,  $R\phi = 0.382$ ). The leadership, supervision, and good motivation are required in order to meet the needs of the respondents so that it giving spirit in carrying out the work activities at the local government clinic.

*Keywords: Discipline, Leadership, Supervision, Motivation.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sektor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam suatu organisasi, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang suatu organisasi akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup organisasi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya. Hal ini sumber daya manusia dianggap penting karena mereka dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi<sup>1</sup>.

Kepemimpinan adalah mengerjakan segala sesuatu melalui orang lain jika ada sasaran untuk dicapai, jika suatu tugas harus dilaksanakan dan jika lebih dari satu orang diperlukan untuk melakukannya. Menurut definisi semua manajer adalah pemimpin, dalam arti bahwa mereka akan hanya dapat mengerjakan apa yang harus mereka kerjakan dengan dukungan kelompoknya, yang harus tergerak atau dibujuk untuk mengikuti mereka. Karena itu, kepemimpinan adalah sesuatu mengenai mendorong dan membangkitkan individu dan kelompok untuk berusaha sebaik-baiknya demi mencapai hasil yang diinginkan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi<sup>2</sup>.

Berdasarkan Hasil survei pegawai yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Florida AS. Manajer sering diperlukan untuk mendisiplinkan non-compliant atau miskin berkinerja karyawan. Tindakan tersebut sering dirasakan oleh manajer sebagai salah satu tugas yang paling tidak menyenangkan diperlukan pemimpin. Penuh dengan banyak jebakan dan tunduk pada interpretasi pribadi tersebut atau persepsi, tugas seorang manajer untuk mendisiplinkan pegawai bersalah terhadap aturan pelanggaran atau standar organisasi sering dapat mengakibatkan jenis tarik-menarik perang. Berdasarkan survei pegawai yang dilakukan di Rumah Sakit Florida AS dapat disimpulkan, salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sering terjadinya konflik dalam suatu organisasi antara menejer dan karyawan rumah sakit<sup>3</sup>.

Untuk fasilitas kesehatan yang tersedia di Kabupaten Konawe Selatan yaitu 1 unit RSUD Konawe Selatan, 2 unit klinik dokter praktek dan 23 unit Puskesmas, 405 unit Posyandu dan unit Poskesdes 53 yang tersebar di seluruh kecamatan se Kabupaten Konawe Selatan, diantara 23 Puskesmas terdapat 9 Puskesmas yang mempunyai rawat inap termasuk Puskesmas Motaha<sup>4</sup>.

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain disebabkan oleh kedisiplinan dan kinerja petugas puskesmas yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari kurangnya perhatian

pimpinan terhadap pegawai/petugas kesehatan sehingga berdampak pada kedisiplinan dan motivasi kerja petugas Puskesmas<sup>5</sup>.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang petugas kesehatan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan/petugas kesehatan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau petugas kesehatan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya<sup>6</sup>.

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Pada saat ini puskesmas telah didirikan hampir seluruh pelosok tanah air. Untuk menjangkau wilayah kerjanya Puskesmas diperkuat dengan Puskesmas pembantu, Puskesmas keliling dan daerah yang jauh sarana pelayanan rujukan, puskesmas dilengkapi dengan fasilitas rawat inap<sup>7</sup>.

Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan mempunyai beberapa poli yaitu, poli Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), poli gigi, poli Unit Gawat Darurat (UGD), apotek, poli gizi dan poli Pencegahan Penyakit Menular (P2M). Di Puskesmas Motaha saat ini memiliki 83 tenaga petugas puskesmas, diantaranya yaitu 1 orang dokter umum, 1 orang dokter gigi, 16 orang sarjana kesehatan masyarakat, 26 orang akademi kebidanan, 22 orang akademi keperawatan, 7 orang sarjana perawat, 1 orang akademi gizi, 1 orang Sekolah Perawat Kesehatan (SPK), 2 orang akademi farmasi, 2 orang akademi analis, 2 orang Sekolah Pengatur Rawat Gigi (SPRG), 1 orang sarjana ilmu pemerintahan, 1 orang SMA.

Data Profil Kesehatan Puskesmas Motaha merupakan salah satu Puskesmas rawat inap di Kabupaten Konawe Selatan yang terletak di Jalan poros Motaha - Andoolo dan didirikan sejak tahun 1982, jumlah penduduk pada tahun 2014 sebanyak 15.061 jiwa yang tersebar pada 24 Desa di Kecamatan Angata dengan 5 Puskesmas Pembantu di Desa Pudambu, Angata, Teteasa, Lamooso, dan Sandarsi Jaya serta 1 Poskesdes di Desa Puunggoni. Sedangkan untuk jumlah kunjungan di puskesmas motaha untuk rawat jalan sebanyak 7.516 orang, sedangkan jumlah rawat inap sebanyak 682 orang<sup>8</sup>.

Kondisi tersebut dapat dapat menurunkan kualitas pelayanan terhadap pasien di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan. Berdasarkan hasil data wawancara yang diperoleh dari salah satu staf Puskesmas Motaha kabupaten konawe selatan, data awal menjelaskan bahwa, menurunnya pelayanan petugas kesehatan karena seringnya terjadi keterlambatan pembayaran insentif (jasa dan tindakan) oleh pihak Pemda Konawe Selatan, serta kurangnya pengawasan oleh pimpinan kepada petugas kesehatan Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan, sehingga pegawai bebas melakukan sesuatu sesuai dengan kehendaknya masing-masing.

Ketidak disiplin petugas Puskesmas Motaha dapat terlihat dari jam masuk kerja, dimana sebagian petugas kesehatan datang setelah pukul 07.30 pagi, begitu juga waktu pulang kerja sebelum pukul 14.00 siang. Berdasarkan data kehadiran petugas Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan menunjukkan, presentase kehadiran petugas kesehatan mencapai <50% yaitu sebanyak 15 orang (45%) terhitung mulai juni hingga Oktober tahun 2015. Dimana seharusnya kehadiran pegawai sebanyak 107 hari kerja namun berdasarkan data kehadiran pegawai Puskesmas Motaha hanya 90 hari kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, maka peneliti mengangkat masalah tentang hubungan pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai puskesmas dalam rangka menghadapi persaingan era global pada puskesmas di Kabupaten Konawe Selatan Pada khususnya, dengan judul "hubungan Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif atau survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*, untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pengawasan dan motivasi dengan peningkatan disiplin pegawai di Puskesms Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dengan jumlah 83 orang yang ada di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan embagikan kusioner tentang kedisiplinan, kepemimpinan, pengawasan dan motivasi.

## HASIL

### Karakteristik responden

#### Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	24-29	28	62,2
2	30-34	11	24,4
3	35-39	3	6,7
4	40-44	1	2,2
5	45-49	1	2,2
6	50-54	1	2,2
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa total 45 responden, sebagian besar berada pada kelompok umur 24-29 tahun yaitu sebanyak 28 orang (62,2 %) dan sebagian kecil responden ada pada kelompok umur 40-44, kelompok umur 45-49 tahun dan 50-54 tahun yaitu 1 orang (2,2 %).

#### Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	22,2
2	Perempuan	35	77,8
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, sebagian besar responden perempuan yaitu sebanyak 35 orang (77,8 %) dan 10 responden laki-laki (22,2 %).

#### Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	2,2
2	SPK	1	2,2
3	SPRG	1	2,2
4	D-III	27	60,0
5	S-1	15	33,3
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, sebagian besar responden tamatan D-III yaitu sebanyak 27 orang (60,0 %) dan sebagian kecil responden tamatan SMA, SPK, dan SPRG, yaitu masing-masing 1 orang (2,2 %).

#### Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	25	55,6
2	> 5 tahun	20	44,4
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 25 orang (55,6 %) yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun dan terdapat responden 20 orang (44,4 %) yang memiliki masa kerja > 5 tahun.

## Analisis Univariat

### Kedisiplinan Petugas

No	Kedisiplinan kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Disiplin	35	77,8
2	Kurang disiplin	10	22,2
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 35 orang (77,8 %) yang memiliki kedisiplinan cukup dan terdapat 10 orang (22,2 %) yang memiliki kedisiplinan kurang.

### Kepemimpinan

No	Kepemimpinan	Jumlah	Persentase (%)
1	Cukup	18	40,0
2	Kurang	27	60,0
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 18 orang (40,0%) yang memiliki kepemimpinan cukup dan terdapat 27 orang (60,0%) yang memiliki kepemimpinan kurang.

### Pengawasan

No	Pengawasan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Cukup	21	46,7
2.	Kurang	24	53,3
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 21 orang (46,7%) yang memiliki pengawasan yang cukup dan terdapat 24 orang (53,3 %) yang memiliki pengawasan yang kurang.

### Motivasi

No	Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Cukup	21	46,7
2	Kurang	24	53,3
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 21 orang (46,7 %) yang memiliki motivasi cukup dan terdapat 24 orang (53,3 %) yang memiliki motivasi kurang.

## ANALISIS BIVARIAT

### Hubungan Kepemimpinan Dengan Kedisiplinan Petugas

Kepemimpinan	Kedisiplinan Petugas				Jumlah	
	Cukup		Kurang			
	n	%	n	%	n	%
Cukup	10	55,6	8	44,4	18	100
Kurang	25	92,6	2	7,4	27	100

Total	35	77,8	10	22,2	45	100
-------	----	------	----	------	----	-----

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Dari hasil analisis diketahui bahwa dari 45 responden, terdapat 35 responden yang memiliki kepemimpinan cukup, yakni memiliki kedisiplinan yang cukup sebanyak 10 orang (55,6 %) dan yang memiliki kedisiplinan kurang sebanyak 8 orang (44,4 %). Sedangkan, dari 10 responden yang memiliki kepemimpinan kurang, memiliki kedisiplinan cukup sebanyak 25 (92,6 %) dan yang memiliki kedisiplinan kurang sebanyak 2 orang (7,4 %).

Berdasarkan analisis *Chi-Square* ( $X^2$ ), diperoleh hasil  $X^2_{hitung} = 6,562$  dan  $p_{value} = 0,010$ . Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 1$ , maka diperoleh  $X^2_{tabel} = 3,841$ . Oleh karena  $X^2_{hitung}$  lebih besar dari pada  $X^2_{tabel}$  dan  $p_{value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yaitu ada hubungan antara kepemimpinan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016, dengan hasil uji keerratan sebesar 0,436 (berhubungan sedang). Dari hasil uji analisis ini, menyatakan bahwa kepemimpinan memang memiliki hubungan yang "sedang" dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016.

### Hubungan Pengawasan Dengan Kedisiplinan Petugas

Pengawasan	Kedisiplinan Petugas				Jumlah	
	Cukup		Kurang			
	n	%	n	%	n	%
Cukup	13	61,9	8	38,1	21	100
Kurang	22	91,7	2	8,3	24	100
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>77,8</b>	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Dari hasil analisis diketahui bahwa dari total 45 responden, terdapat 35 responden yang memiliki pengawasan cukup, yakni memiliki kedisiplinan petugas yang cukup sebanyak 13 orang (61,9 %) dan yang memiliki kedisiplinan petugas kurang sebanyak 8 orang (38,1 %). Sedangkan, dari 10 responden yang memiliki pengawasan kurang, memiliki pengawasan cukup sebanyak 22 orang (91,7 %) dan memiliki kedisiplinan petugas kurang sebanyak 2 orang (8,3 %).

Berdasarkan analisis *Chi-Square* ( $X^2$ ), diperoleh hasil  $X^2_{hitung} = 4,147$  dan  $p_{value} = 0,042$ . Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 1$ , maka diperoleh  $X^2_{tabel} = 3,841$ . Oleh karena  $X^2_{hitung}$  lebih besar dari pada  $X^2_{tabel}$  dan  $p_{value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yaitu ada hubungan antara pengawasan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016, dengan hasil uji keerratan sebesar 0,357 (berhubungan sedang). Dari hasil uji analisis ini, menyatakan bahwa pengawasan memang memiliki hubungan yang "sedang" dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016.

## Hubungan Motivasi dengan Kedisiplinan Petugas

Motivasi	Kedisiplinan				Jumlah	
	Petugas					
	Cukup	Kurang	n	%	n	%
Cukup	12	60,0	8	4,4	20	100
Kurang	23	91,7	2	8,3	25	100
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>77,8</b>	<b>10</b>	<b>22,2</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Mei 2016

Dari hasil analisis diketahui bahwa dari total 45 responden, terdapat 35 responden yang memiliki motivasi cukup, yakni memiliki kedisiplinan yang cukup sebanyak 12 orang (60,0 %) dan yang memiliki kedisiplinan kurang sebanyak 8 orang (4,4 %). Sedangkan, dari 10 responden yang memiliki motivasi kurang, memiliki kedisiplinan cukup sebanyak 23 orang (91,7 %) dan memiliki kedisiplinan kurang sebanyak 2 orang (8,3 %).

Berdasarkan analisis *Chi-Square* ( $X^2$ ), diperoleh hasil  $X^2_{hitung} = 4,862$  dan  $p_{Value} = 0,027$ . Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 1$ , maka diperoleh  $X^2_{tabel} = 3,841$ . Oleh karena  $X^2_{hitung}$  lebih besar dari pada  $X^2_{tabel}$  dan  $p_{Value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yaitu ada hubungan antara motivasi dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016, dengan hasil uji keamatan sebesar 0,382 (berhubungan sedang). Dari hasil uji analisis ini, menyatakan bahwa motivasi memang memiliki hubungan yang "sedang" dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016.

## DISKUSI

### Hubungan Kepemimpinan dengan Kedisiplinan Petugas

Hasil dari uji chi square menunjukkan kepemimpinan memiliki hubungan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016. Hasil ini menunjukkan kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden, proporsi responden dengan kepemimpinan baik yaitu sebanyak 35 orang, yakni memiliki kedisiplinan yang baik sebanyak 10 (55,6%) orang dan responden dengan kedisiplinan kurang baik yaitu 8 orang (44,4). Sedangkan, dari 10 reponden yang memiliki kepemimpinan kurang baik, memiliki kedisiplinan baik yaitu 25 (92,6%) dan yang memiliki kedisiplinan kurang baik yaitu 2 orang (7,4%). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi akan baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden hanya (35 77,8%) responden yang memiliki kepemimpinan cukup dan 10 (22,2) responden diantaranya masih memiliki kedisiplinan kurang, berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab sehingga 10 (22,2%) responden tersebut masih dikatakan tidak disiplin adalah kurangnya komunikasi yang baik, bimbingan dan arahan serta dorongan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlu diketahui bahwa komunikasi yang baik, bimbingan serta arahan oleh pimpinan kepada bawahannya merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi, sebab ketika indikator tersebut dikesampingkan maka bawahan bisa saja berbuat sesuai dengan keinginannya sendiri tanpa memperdulikan pinpinan atau atasan, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tentu tidak akan efektif dan efisien, dengan demikian dalam rangka usaha mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien pimpinan harus membangun komunikasi yang baik serta mampu memberikan arahan dan dorongan kepada bawahan untuk selalu bekerja sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Sebaliknya terdapat 35 (77,8%) responden diantaranya yang dikategorikan memiliki kedisiplinan cukup berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa meskipun pimpinan kurang membangun komunikasi yang baik serta arahan dan dorongan kepada bawahan tetapi itu bukan sebuah alasan untuk tidak disiplin.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (*leadership*) ada baiknya terlebih dahulu mengetahui arti pemimpin (*leader*). Hal ini disebabkan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan ia mengemban tugas dengan beraktivitas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut.

Pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan itu bahwa pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang lebih dari pada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya<sup>9</sup>.

Konsep kepemimpinan dalam satu definisi saja yaitu "kepemimpinan adalah merupakan suatu pengaruh hubungan antara pimpinan dan pengikut (*followers*) yang bermaksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama" Dari definisi tersebut tercakup tujuh unsur yang esensial dalam kepemimpinan yaitu: pemimpin (*leader*), pengaruh (*Influence*), pengikut (*Follower*), maksud (*Intention*), tujuan bersama (*shared purpose*), perubahan (*change*), tanggung jawab pribadi (*Personal responsibility*).

Menurut Marpaung (2014), bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik. Pemimpin kharismatik mempunyai kesetiaan dan tanggung jawab dan dukungan dari pengikutnya. Fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi, bimbingan, motivasi dan memberikan nasehat dalam rangka mencapai tujuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan. Hasil ini sejalan dengan Menurut Mathis dan Jackson (2002), kepemimpinan memberikan hubungan yang cukup kuat dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi diantara karyawan<sup>10</sup>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan menurut Nurhayani (2008), hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan berdasarkan pemecahan masalah dengan disiplin kerja tenaga kesehatan (0,047). Untuk kepemimpinan berdasarkan pengambilan keputusan berhubungan dengan disiplin kerja tenaga kesehatan (0,014). Hal ini menunjukkan kekuatan hubungannya masuk dalam kategori hubungan sedang. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala puskesmas batua dengan disiplin kerja tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Batua Kota Makassar.

#### **Hubungan Pengawasan dengan Kedisiplinan Petugas**

Hasil dari uji chi square menunjukkan pengawasan memiliki hubungan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016. Hasil ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam sebuah organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap bawahannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden hanya (35 77,8%) responden yang memiliki pengawasan cukup dan 10 (22,2) responden diantaranya masih memiliki kedisiplinan kurang, berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab sehingga 10 (22,2%) responden tersebut masih dikatakan tidak disiplin adalah pengawasan yang terlalu berlebihan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga sebagian petugas kurang nyaman dengan kondisi yang selalu ditekan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pengawasan merupakan kewajiban setiap pimpinan organisasi sehingga pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan permasalahan dalam pelaksanaan tugas-tugas bawahan. Tetapi perlu diketahui bahwa setiap bawahan memiliki karakteristik yang berbeda-beda pengawasan juga

memang sangat penting dilakukan untuk mengetahui tugas-tugas bawahan dalam suatu organisasi namun kita tidak boleh berlebihan dalam melakukan pengawasan sebab pengawasan yang berlebihan juga bisa menyebabkan ketidak seimbangan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tentu pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan serta hasil pekerjaan bawahan akan berkurang. dengan demikian dalam rangka usaha mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik serta mampu memberikan arahan kepada bawahan untuk selalu bekerja sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Sebaliknya terdapat 35 (77,8%) responden diantaranya yang dikategorikan memiliki pengawasan cukup berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa mereka sadar pimpinan melakukan pengawasan memang sudah merupakan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun pimpinan selalu melaksanakan pengawasan setiap saat tetapi itu bukan sebuah alasan untuk menjadi pengaruh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang bawahan untuk tidak disiplin. Justru itu akan menjadi ukuran untuk terus menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri. Pada gilirannya hal ini akan menciptakan kondisi ketaatan dan kepatuhan terhadap perintah dan kebijaksanaan pimpinan, tanpa tekanan serta kreatifitas dari inisiatif terus tumbuh untuk puskesmas motaha kabupaten konawe selatan dan berkembang yang memungkinkan tingkat disiplin petugas kesehatan menjadi tinggi.

Menurut Winarti (2013), pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu pengawasan juga berupa suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi, dengan maksud supaya pelaksanaan

pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengertian pengawasan berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat. Strong dalam Brantas (2009), bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana<sup>11</sup>.

Rahmawati (2007), pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk kemudian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan itu, serta menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Namun sebaliknya, sebaik apapun rencana yang telah ditetapkan akan tidak berarti apa-apa bila tanpa adanya pengawasan. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Mengingat arti pentingnya kegiatan pengawasan pimpinan di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi maka kegiatan pengawasan perlu ditingkatkan sebagai suatu kesatuan yang tidak terpisahkan di kegiatan manajemen, baik itu organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Apabila suatu unit kerja tidak melakukan pengawasan dengan baik, maka akan mendorong timbulnya penyimpangan-penyimpangan baik disengaja atau tidak disengaja. Hal ini akan merugikan kepentingan organisasi bahkan mengganggu kelancaran pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pengawasan pimpinan hendaknya dilakukan secara intensif dan sesering mungkin baik secara tertulis maupun lisan<sup>12</sup>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis Podilito (2013) dengan salah satu tujuan khususnya ingin mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai kantor camat wanggarasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan ada pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan tingkat signifikan 0,001 jauh lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0,05.

Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah sebesar 0,691 yang berarti bernilai positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian winarti Setyorini (2013), pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai kantor inspektorat kabupaten kotawaringin barat pangkalan bun. Berdasarkan hasil perhitungan dan kriteria pengujian, diperoleh nilai tabel hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Kantor Inspektorat. Dengan pengawasan maka disiplin kerja para pegawai inspektorat dapat ditingkatkan karena memiliki korelasi yang positif.

#### **Hubungan Motivasi dengan Kedisiplinan Petugas**

Hasil dari uji chi square menunjukkan motivasi memiliki hubungan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan tahun 2016. Ada hubungan antara motivasi dengan kedisiplinan Petugas Kesehatan, dengan hasil uji keceratan sebesar 0,382 (berhubungan sedang).

Hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Motaha dapat diidentifikasi dari 45 responden tenaga kesehatan sebagian responden yang motivasi cukup sebanyak 35 responden (77,8%) dan kurang sebanyak 10 responden (22,2%). Hal ini disebabkan karena masa kerja yang cukup lama di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan. Masa kerja yang lama juga mempengaruhi seseorang untuk selalu melakukan. Masa kerja seseorang dalam suatu organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan petugas kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebaliknya terdapat responden yang memiliki kedisiplinan kurang padahal motivasi mereka cukup, hal ini juga disebabkan karena tidak terjalinnya hubungan yang baik dan tidak menumbuhkan semangat kerja serta insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau yang diinginkan. Seseorang yang memiliki suasana kerja yang kurang baik ditempat ia bekerja, hal ini akan berdampak pada kurangnya keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Suasana dilingkungan kerja perlu diperhatikan karena ini menyangkut kenyamanan ketika mereka melakukan pekerjaannya.

Motivasi secara langsung berhubungan dengan tingkat ambisi seseorang. Karena setiap orang manusia memiliki kebutuhan yang dapat memotivasi mereka, maka pemimpin harus berfokus pada kebutuhan dan keinginan karyawan secara individu dan menggunakan strategi motivasional yang tepat untuk setiap orang dan situasi. Karena motivasi sangat kompleks, pemimpin menghadapi tantangan agar dapat secara akurat mengidentifikasi motivasi individu dan kelompok. Bahkan dilingkungan kerja yang serupa atau hampir sama sekalipun, sering kali terjadi banyak variasi motivasi individu. Sebagian besar

penelitian dilakukan oleh para ahli perilaku, psikologis, dan sosial untuk menyusun teori dan konsep motivasi.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi<sup>13</sup>.

Motivasi merupakan suatu sikap (*attitude*) pimpinan atau pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika pegawai tersebut bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja<sup>14</sup>.

Seseorang mau bekerja karena dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang dan bertingkat tingkat. Apabila satu kebutuhan telah terpenuhi maka akan meningkat kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. "motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkatan komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu". Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu<sup>15</sup>.

Patricia (2004), memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksan akan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap<sup>16</sup>.

#### SIMPULAN

1. Ada hubungan antara kepemimpinan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan.
2. Ada hubungan antara pengawasan dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan.

3. Ada hubungan antara motivasi dengan kedisiplinan petugas kesehatan di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan.

#### SARAN

1. Bagi seorang pimpinan harus selalu mengontrol semua kegiatan yang ada di Puskesmas agar lebih meningkat pelayanan kesehatan masyarakat.
2. Bagi pemerintah khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan untuk selalu melakukan pengawasan terhadap puskesmas yang ada di wilayah kerjanya.
3. Perlu adanya motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan petugas kesehatan sehingga lebih semangat dalam melaksanakan aktivitas kerja di puskesmas. Salah satu faktor yang perlu ditingkatkan agar motivasi kerja lebih tinggi yaitu, pemberian bonus/upah kerja bagi petugas kesehatan yang berprestasi dibidangnya masing-masing, dengan demikian para petugas akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kemampuan dan kretifitas yang dimilikinya demi kemajuan suatu organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Elqdri, Z.M., 2015. *Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees-PT. Kurnia Wijaya Various Industries*. Jurnal University of Islam Indonesia, Yogyakarta.
2. Widiyanti, D., 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sragen*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Johnson, M.A., 2005. *A survey of progressive and affirmative employee discipline systems in florida's hospitals*. Jurnal M.Ed. in Education, Universitas of Florida.
4. Dinkes Kabupaten Konawe Selatan, 2014. *Profil Dinkes Kabupaten Konawe Selatan*.
5. Obisurtu, 2008. *Sumber Daya Manusia Tentang tenaga Kesehatan*. Jakarta.
6. Pebriani, 2005. *Kriteria Pengukuran Pengawasan*. Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi.
7. Depkes RI, 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta
8. Puskesmas Motaha, 2014. *Profil Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan*. Andoolo. Kabupaten Konawe Selatan.
9. Irawaty, A.K., 2008. *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1. Universitas Sumatera Utara
10. Marpaung, M., 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta*. Jurnal Ilmiah Volume 2 Nomor 1. STIE Dharma Bumiputra Jakarta.



11. Siagian, S.P., 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara
12. Rahmawati, H.F., 2007. *Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar*. Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
13. Siagian, S.P., 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara
14. Mangkunegara, A. P., 2007. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
15. Robbins, S., 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
16. Patricia, B., 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.