

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT KEDISIPLINAN TENAGA KERJA

Dewi Purnama¹, Putranto Manalu²

¹Universitas Prima Indonesia, Jl Sekip Simp. Sikambing, Medan, Indonesia

²Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia

Email : purnamad03@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.35451/jkg.v3i1.426>

ABSTRACT

The productivity of the workforce in an organization is influenced by an adequate and clear management system in order to regulate each work process. Improved work motivation for workers / employees, such as providing training and development for workers / employees can be done regularly. This needs to be done to improve the quality, attitude, knowledge, and skills, insight and discipline that are effective and effective, for each employee. The purpose of this study is to determine the factors associated with the level of labor discipline of Padang Bulan Health Center In Medan City. This type of research is descriptive analytic research that is to identify and measure variables using Linear Regression analysis by comparing X^2 Count with X^2 Table, where if X^2 Count $>$ X^2 Table then H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of the study, it was found that there is a very significant (strong) relationship between the relationship of sanctions with the level of labor discipline, where then obtained X^2 Count 17.983 $>$ X^2 Table 3.841, there was a very significant (strong) relationship between the relationship of motivation and the level of labor discipline, where then obtained X^2 Count 17.983 $>$ X^2 Table 3.841, and there is a very significant (strong) relationship between leadership relationship with the level of labor discipline then obtained X^2 Count 17.983 $>$ X^2 Table 3.841. Health workers, especially for supervision from the Head of public health center, are expected to put forward stricter regulations so that sanctions will be obtained by workers to make workers to work better.

Keywords: Sanctions, Motivation, Leadership and Discipline of Manpower

1. PENDAHULUAN

Visi Indonesia sehat merupakan pandangan Indonesia dalam mencapai derajat kesehatan bagi semua (Setiawati & Jannah, 2016). Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu masyarakat adil dan makmur, Untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional

tersebut diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Ruci, 2014).

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan upaya pengolaan berbagai

sumber daya manusia (Adelina, 2018). Dalam sumber daya manusia terdapat sekelompok individu yang melakukan aktivitas atau kegiatan dibidangnya masing-masing, yang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan harapan organisasi tersebut (Pasifik, 2014). Kinerja dalam suatu organisasi diukur oleh sumber daya manusia yang di bimbing dan dipimpin oleh pemimpin yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam kinerja. Sehingga sangat penting untuk disiplin kerja (Ginting & Wau, 2019).

Disiplin merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem peraturan yang tertib (Setiawati & Jannah, 2016). Hasibuan dalam (Amin, Sari, & Rachmad, 2019) menyatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Lengkong, Rumayar, & Maramis, 2018). Pelayanan yang diberikan harus mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat sehingga dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara

pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Deliana & Nasution, 2016).

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Bila persyaratan atau spesifikasinya terpenuhi berarti kualitas yang dimaksud dapat dikatakan baik, sebaliknya jika persyaratan itu tidak terpenuhi maka dapat dikatakan tidak baik (Widianti, Noor, & Linggi, 2018). Puskesmas merupakan pondasi dari indikator kesuksesan program kerja dinas kesehatan, oleh karena itu sikap profesionalisme tenaga kesehatan sangat penting diperhatikan (Palabuhan, 2016).

Produktivitas pegawai, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai (Gustin, Putra, & Delita, 2017). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Ifiani & Kurniawati, 2017). Dampak dari motivasi kerja pegawai yang rendah adalah disiplin kerja yang juga rendah seperti keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggung-jawabnya pegawai terhadap pekerjaan, tidak tercapainya program-program puskesmas dan sebagainya (Kasim & Ginting, 2019).

Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin. Untuk Mendapatkan Hasil Kerja yang Optimal, salah satunya adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan (Firdaus,

2016). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengoordinasikan kegiatan unitnya, terutama dalam pengambilan keputusan (Hersona & Sidharta, 2017).

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di puskesmas padang bulan kota medan, terdapat sebanyak 48 orang pegawai yang masing-masing memiliki profesi yang berbeda-beda, dapat di lihat bahwa terjadi perbedaan dimana dinas sore lebih rendah data kehadiran tenaga kerja dari pada dinas pagi. Hal tersebut dapat berpengaruh dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak tidak baik bagi Puskesmas. Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya kedisiplinan para pegawai dalam menjalani tugas dan menaati peraturan yang ada.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ifiani & Kurniawati, 2017) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kedisiplinan Terhadap Prosedur Pertukaran Jadwal Dinas Tenaga Keperawatan Di Rs Aisyiyah Bojonegoro dengan jumlah sampel 101 responden, menunjukkan bahwa lebih dari sebagian responden (59,40%) motivasinya tinggi dan lebih dari sebagian perawat (53,46%) disiplin terhadap prosedur tukar dinas. Disimpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kedisiplinan terhadap prosedur pertukaran jadwal dinas tenaga kerja di Di Rs Aisyiyah Bojonegoro.

Demikian juga dari hasil penelitian (Asniar, Junaid, & Tina, 2016) dengan judul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Puriala Kecamatan Puriala Kabupaten Komawe Tahun 2016 dengan jumlah sampel 40 responden, menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kedisiplinan kerja, yang tidak memiliki hubungan

dengan disiplin kerja adalah sarana dan prasarana. Dan dari hasil penelitian (Mahendra & Brahmasari, 2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya Tahun 2014 dengan jumlah sampel 76 responden, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di puskesmas padang bulan kota medan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik yaitu penelitian yang melakukan identifikasi serta pengukuran variabel. Kemudian mencari hubungan antar variabel untuk menerangkan hasil yang diteliti tanpa melakukan intervensi terhadap variabel (Sudigdo, 2013). Survei disini untuk menjelaskan faktor – faktor yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja puskesmas padang bulan kota medan dengan penelitian melakukan identifikasi serta pengukuran variabel dengan menggunakan analisa chi-square untuk menghasilkan analisis univariat dan bivariat dan Regresi Linear dengan melakukan perbandingan X^2 Hitung dengan X^2 Tabel. Populasi dalam penelitian ini adalah total seluruh tenaga kesehatan di puskesmas Padang Bulan yaitu sebesar 48 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 8-20 Juli 2019. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dengan alat bantu kuesioner. Data yang telah terkumpul akan melalui

proses editing, coddling, tabulatin, Scoring, Entry dan Cleaning.

3. HASIL PENELITIAN

ANALISIS UNIVARIAT

Berdasarkan tabel 1. di bawah dapat dilihat bahwa dari 48 responden yang memiliki sanksi ringan sebanyak 29 orang (60,4%) dan sanksi berat sebanyak 19 orang (39,6%). Berdasarkan responden yang memiliki motivasi baik sebanyak 29

orang (60,4%) dan motivasi buruk sebanyak 19 orang (39,6%). Berdasarkan responden yang memiliki kepemimpinan baik sebanyak 29 orang (60,4%) dan kepemimpinan buruk sebanyak 19 orang (39,6%). Berdasarkan responden memiliki kedisiplinan tenaga kerja baik sebanyak 28 orang (58,3%) dan kedisiplinan tenaga kerja buruk sebanyak 20 orang (41,7%). Untuk tabel secara rinci dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja Di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan Tahun 2019

No	Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Sanksi		
	Sanksi Ringan	29	60,4
	Sanksi Berat	19	39,6
	Total	48	100
2.	Motivasi		
	Baik	29	60,4
	Buruk	19	39,6
	Total	48	100
3.	Kepemimpinan		
	Baik	29	60,4
	Buruk	19	39,6
	Total	48	100
4.	Kedisiplinan Tenaga Kerja		
	Baik	28	58,3
	Buruk	20	41,7
	Total	48	100

sumber : data primer 2019

ANALISIS BIVARIAT

Analisis ini dilakukan untuk melihat apakah ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang meliputi (sanksi, motivasi dan kepemimpinan) dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja.

Berdasarkan table 2 dibawah dapat dilihat bahwa analisis mengenai hubungan

sanksi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja diperoleh χ^2 Hitung 17,983 > χ^2 Tabel 3,841 dengan nilai p value = 0,000, dapat dilihat juga dari hasil uji ini mengenai hubungan motivasi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja diperoleh χ^2 Hitung 17,983 > χ^2 Tabel 3,841 dengan

nilai p value = 0,000, dan dari tabel 2 ini juga dapat disimpulkan mengenai hubungan kepemimpinan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja diperoleh χ^2 Hitung 17,983 > χ^2 Tabel 3,841 dengan nilai p value = 0,000. Dapat disimpulkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari analisis regresi linier menunjukkan seluruh variabel sanksi, motivasi dan

kepemimpinan ada hubungan yang sangat signifikan (kuat) dengan kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan Tahun 2019 dimana jika χ^2 Hitung > χ^2 Tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai p value < 0,05. Untuk tabel secara rinci dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
 Hubungan Sanksi, Motivasi dan Kepemimpinan Dengan Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja Kerja Di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan Tahun 2019

Variabel	Kedisiplinan Tenaga Kerja				Total		χ^2 Hitung	χ^2 Tabel	p value
	Baik		Buruk		N	%			
	n	%	n	%					
Sanksi									
Ringan	24	82,8	5	17,2	29	100	17,983	3,841	0,000
Berat	4	21,1	15	78,9	19	100			
Motivasi									
Baik	24	82,8	5	17,2	29	100	17,983	3,841	0,000
Buruk	4	21,1	15	78,9	19	100			
Kepemimpinan									
Baik	24	82,8	5	17,2	29	100	17,983	3,841	0,000
Buruk	4	21,1	15	78,9	19	100			

sumber : data primer 2019

4. PEMBAHASAN

Hubungan sanksi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan

Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara sanksi dengan tingkat kedisiplinan diperoleh χ^2 Hitung 17,983 > χ^2 Tabel 3,841 dengan nilai p value = 0,000, dimana jika χ^2 Hitung > χ^2 Tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada hubungan yang sangat signifikan (kuat) antara hubungan sanksi

dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2016) dengan judul analisis pemberian sanksi dalam menegakkan disiplin pegawai negeri sipil di badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan Kabupaten Pringsewu bahwa diperoleh dalam melakukan analisis, digunakan 4 indikator meliputi pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi harus

impersonal. Pada indikator pemberian peringatan, dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik. Pada indikator pemberian sanksi harus segera, belum berjalan dengan baik. Pada indikator pemberian sanksi harus konsisten, belum terlaksana secara konsisten. Pada indikator pemberian sanksi harus impersonal, belum terlaksana dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan peneliti.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norhanini, Djumlani, & Utomo, 2016) dengan judul pelaksanaan pemberian sanksi disiplin pegawai negeri sipil di badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (BPKAD) Kabupaten Kutai Barat diperoleh adanya dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di BPKAD Kabupaten Kutai Barat membawa dampak terhadap PNS di lingkungan BPKAD Kabupaten Kutai Barat yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana mereka tidak mengulangi perbuatan indisipliner tersebut. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah diteliti.

Menurut sastrohadiwiryo dalam (Syari, 2012) mengemukakan bahwa Tujuan utama pada pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya, sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

Pada penelitian ini di dapatkan 60,4% dengan sanksi ringan dan 39,6% dengan

sanksi berat. Masih adanya sanksi berat dikarenakan tenaga kerja di Puskesmas Padang Bulan Medan ini kurang menaati peraturan yg sudah ditetapkan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan terkadang ada yang tidak hadir tanpa keterangan. Dengan kata lain puskesmas harus menerapkan sanksi yang tegas agar karyawan menaati peraturan untuk dijalani dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan.

Hubungan motivasi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan

Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara motivasi dengan tingkat kedisiplinan diperoleh χ^2 Hitung 17,983 > χ^2 Tabel 3,841 dengan nilai p value = 0,000, dimana jika χ^2 Hitung > χ^2 Tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada hubungan yang sangat signifikan (kuat) antara hubungan motivasi dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qatmeemalmarhoon, Mohdnoor, Abdalla, & Musbah, 2017) dengan judul Effect Of Motivation On Employees' Performance And Employees' Commitment menemukan bahwa pengukuran terhadap motivasi sebesar (67%) tingkat pengaruh motivasi terhadap karyawan. Gambaran yang sama yaitu besarnya pengaruh motivasi pada (komitmen Karyawan), tadinya (44%), hasil tersebut menunjukkan variabel Independen (motivasi) berpengaruh positif pada karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Olusadum & Anulika, 2018) dengan judul Impact of Motivation on Employee Performance: A

Study of Alvan Ikoku Federal College of Education menetapkan bahwa motivasi memiliki dampak positif pada kinerja staf dalam organisasi dan juga membantu mengurangi atau meminimalkan inefisiensi dalam suatu organisasi. Karena itu sangat penting bagi manajemen organisasi untuk menerapkan langkah-langkah yang memadai untuk meningkatkan motivasi karena membantu mendorong karyawan dan meningkatkan organisasin produktifitas.

menurut (Adelina, 2018) Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. (Mujayana, 2018) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada penelitian ini di dapatkan 60,4% dengan motivasi baik dan 39,6% dengan motivasi buruk. Masih adanya motivasi yang buruk ini menunjukkan masih adanya kemampuan tenaga kerja yang menurun, pada dasarnya motivasi mempunyai kaitan yang sangat positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas padang bulan kota medan ini Karena pada dasarnya jika seseorang mendapatkan motivasi yang semakin baik maka akan meningkatkan kemauan seseorang tersebut sehingga akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Hubungan kepemimpinan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan

Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan tingkat kedisiplinan diperoleh χ^2

Hitung $17,983 > \chi^2$ Tabel $3,841$ dengan nilai p value = $0,000$, dimana jika χ^2 Hitung $> \chi^2$ Tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada hubungan yang sangat signifikan (kuat) antara hubungan kepemimpinan dengan tingkat kedisiplinan tenaga kerja di wilayah kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Listiawati, Permana, & Khoirunnisa, 2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di unit pt.bank btpn syari'ah, tbk cabang serang bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,908$ (sangat kuat). nilai koefisien determinasi sebesar $0,824$, artinya gaya kepemimpinan (x_1) dan Kedisiplinan (x_2) memberikan kontribusi sebesar $82,4\%$ terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya $17,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Begitu juga dengan penelitian (Mahendra & Brahmasari, 2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya Tahun 2014 dengan jumlah sampel 76 responden, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

menurut Drs.Heidjrachman dalam (Setiari, 2013) bahwa pimpinan adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan didalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain. (Nawoseing'ollan & Rousel, 2017) juga

mengemukakan bahwa para pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka, memungkinkan karyawan bekerja dengan cara bahwa mereka percaya, mengembangkan kepercayaan pada mereka dan memungkinkan mereka untuk menjadi inovatif. Pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan mendorong mereka untuk mengikuti prosedur yang ditetapkan untuk menjaga kebutuhan standar tetapi juga mencoba ide-ide baru. Karyawan membuat keputusan dan menerapkannya, pemimpin yang berwibawa membuat karyawan merasa bangga karena dikaitkan dengan mereka karena mereka menunjukkan rasa kekuasaan, berkorban dan selalu berpikir untuk perbaikan seluruh kelompok.

Pada penelitian ini di dapatkan 60,4% dengan kepemimpinan baik dan 39,6% dengan kepemimpinan buruk. Setiap pemimpin akan selalu berusaha agar karyawannya memiliki sikap disiplin yang baik. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dimana dalam pengawasan seorang pemimpin terhadap bawahannya sangat memiliki peran dimana pemimpin akan memberikan arahan kepada karyawannya untuk bagaimana dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sanksi, Motivasi, dan Kepemimpinan memiliki hubungan terhadap Tingkat Kedisiplinan Tenaga Kerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Padang Bulan Kota Medan. Kepada tenaga kesehatan khususnya untuk pengawasan dari Kepala Puskesmas diharapkan mengedepankan peraturan-peraturan yang lebih tegas

sehingga sanksi yang akan didapatkan oleh tenaga kerja dapat menjadikan tenaga kerja untuk bekerja lebih baik lagi dan tidak hanya itu dukungan dan motivasi serta kerja sama yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga tujuan-tujuan yang akan diinginkan tercapai demi kebaikan Puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, V. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Amin, M., Sari, S. P., & Rachmad, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis. *Jurnal Kesmas Asclepius (JKA)*, 1(1), 35–44.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jka.v1i1.519>
- Asniar, Junaid, & Tina, L. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Puriala Kecamatan Puriala Kabupaten Konawe Tahun 2016. *Universitas Halu Oleo*, 1–7. Retrieved from <https://adoc.tips/faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-disiplin-kerja-pegawai.html>
- Deliana, & Nasution, I. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 152–161. Retrieved from http://ojs.uma.ac.id/index.php/publik_auma%0AKinerja
- Firdaus, M. R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ginting, I. E., & Wau, H. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo. *Jurnal Kesehatan Global (JKG)*, 2(3), 142–149. Retrieved from

- <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg> HUBUNGAN
- Gustin, R. K., Putra, Y., & Delita, N. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, 8(1), 1–9.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal Of Applied Management (JAM)*, 15(3), 528–537.
- Ifiani, S., & Kurniawati, I. R. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kedisiplinan Terhadap Prosedur Pertukaran Jadwal Dinas Tenaga Keperawatan Di Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Journal Hospital Science*, 1(9), 1689–1699.
- Kasim, F., & Ginting, A. (2019). Faktor Determinan Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo. *Jurnal Penelitian Kesmas (JPKSY)*, 2(1), 75–83. Retrieved from <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY>
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. R. (2018). Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 7(4).
- Listiawati, Permana, A., & Khoirunnisa, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt.Bank Btpn Syari'ah, Tbk Cabang Serang. *Jurnal Ekonomi*, XXII(November), 374–392. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24912/je.v22i3.281>
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 22–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm.v1i01.311>
- Mujayana, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik Di RSUD Dr, Moewardi. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
- Nawoseing'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82–98.
- Norhanini, Djumlani, A., & Utomo, H. S. (2016). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengelolaan. *EJournal Administrative Reform*, 4(2), 157–168.
- Olusadam, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53–65. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Palabuhan, B. L. (2016). Studi Tentang Disiplin Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Kesehatan Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Tanjung Palas Di Kabupaten Bulungan. Universitas Terbuka Jakarta.
- Pasifik, M. F. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Qatmeemalmarhoon, A. B. A. S., Mohdnoor, K. Bin, Abdalla, M. A. D., & Musbah, A. R. (2017). Effect of Motivation on Employees' Performance and Employees' Commitment. *International Journal of Management and Applied Science*, 3(9), 39–43.
- Rahman, R. H. (2016). Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Digital Repository Unila*, 151, 1–81. <https://doi.org/10.1145/3132847.313>

- 2886
- Ruci, D. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Retrieved from repository.uin-suska.ac.id/4032/
- Setiari, L. I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mlarak Kabupaten Ponorogo. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Setiawati, R., & Jannah, N. (2016). Disiplin kerja perawat di puskesmas banda aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM)*, 1(1), 1–7. Retrieved from <http://jim.unsyiah.ac.id/FKep/article/view/1534>
- Sudigdo, S. (2013). Dasar-dasar metodologi penelitian klinis. Jakarta: Sagung Seto.
- Syari, W. (2012). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Karya Bhakti Tahun 2012. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Widianti, R. F., Noor, H. M., & Linggi, R. K. (2018). Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 185–198.