



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BLUD PUSKESMAS RAWAT INAP LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

INA DESTRIANI

NIM. 11970123666

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

- Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BLUD PUSKESMAS RAWAT INAP LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

INA DESTRIANI

NIM. 11970123666

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : INA DESTRIANI
NIM : 11970123666
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
 KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PADA BLUD PUSKESMAS RAWAT INAP
 LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**


SEHANI, SE., MM
NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513 200701 2 018

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ina Destriani
NIM : 11970123666
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Laggam Kabupaten Pelalawan
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
Astuti Meflinda, SE.,MM

Sekretaris
Aras Aira, SE.,M.Ak

Penguji I
Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si

Penguji II
Martha Hasanah, SH.,MH

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ina Dectriani
 NIM : 11970123666
 Tempat/Tgl. Lahir : Kempas Jaya / 05 Desember 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 03 November 2023

Karya membuat pernyataan



Ina Dectriani

NIM : 11970123666

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BLUD PUSKESMAS
RAWAT INAP LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN****Oleh:****INA DESTRIANI
NIM. 11970123666**

Penelitian ini dilakukan di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan sebanyak 31 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan memiliki pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Adapun besaran pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,916 atau 91,6%, sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INPATIENT HEALTH CENTER BLUD LANGGAM PELALAWAN REGENCY

By:

INA DESTRIANI
NIM. 11970123666

This research was conducted at BLUD Puskesmas Inpatient Langgam, Pelalawan Regency. The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, work discipline and workload on performance at BLUD Inpatient Health Center Langgam Pelalawan Regency. The sample in this study was Civil Servants BLUD Inpatient Health Center Langgam Pelalawan Regency as many as 31 people using saturated sampling techniques (census). The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method. The results showed that persial leadership style has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance and workload has a positive and significant effect on performance while simultaneously having an influence on leadership style, work discipline and workload on performance at BLUD Inpatient Health Center Langgam Pelalawan Regency. The amount of influence of leadership style, work discipline and workload on performance was 0.916 or 91.6%, while the remaining 8.4% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Workload And Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh.

Alhamdulillah robbil'amin, tak henti-hentinya penulis ucapkan kehadiran Allah *Subhanallahu wa ta'ala*, yang dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa bershalawat kepada Nabi dan Rasul-Nya, Nabi Muhammad *Sholallahu 'alaihi wa sallam*, yang telah membimbing kita sebagai umatnya menuju jalan kebaikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Banyak sekali pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, baik berupa bantuan materi ataupun berupa motivasi dan dukungan kepada penulis. Semua itu tentu terlalu banyak bagi penulis untuk membalasnya, namun pada kesempatan ini penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga tercinta, Ayahanda Sutrisno dan Ibunda Marsiah (Almh) serta Kakak Susanti dan Kakak Dwi Rosnita, S.Pd yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberikan semangat, motivasi dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Riki Hanri Malau S.E., M.M., selaku Penasihat Akademik yang sangat membantu dan membimbing penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Ibu Sehani, S.E., M.M., selaku Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan selalu memberi motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
8. BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan Manajemen H, Manajemen Sumber Daya Manusia C dan pihak lainnya sekaligus, terima kasih atas do'a, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan ini bisa terjalin seterusnya.
10. Seluruh pihak yang belum penulis cantumkan, terima kasih atas dukungannya, baik material maupun spiritual.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya

membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh.

Pekanbaru, Juni 2023

Penulis,

Ina Destriani

NIM. 11970123666

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.2 Kinerja..... | 14 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 14 |
| 2.2.2 Indikator Kinerja..... | 14 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 15 |
| 2.3 Gaya Kepemimpinan..... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan | 18 |
| 2.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 21 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan | 21 |
| 2.4 Disiplin Kerja | 22 |
| 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 22 |
| 2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja..... | 23 |
| 2.4.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja..... | 24 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.4.4 | Indikator Disiplin Kerja..... | 24 |
| 2.4.5 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 25 |
| 2.5 | Beban Kerja..... | 27 |
| 2.5.1 | Pengertian Beban Kerja | 27 |
| 2.5.2 | Indikator Beban Kerja..... | 28 |
| 2.5.3 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 28 |
| 2.6 | Pengaruh Antar Variabel..... | 29 |
| 2.6.1 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai | 29 |
| 2.6.2 | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 30 |
| 2.6.3 | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 30 |
| 2.7 | Pandangan Islam | 31 |
| 2.7.1 | Pandangan Islam mengenai Gaya Kepemimpinan | 31 |
| 2.7.2 | Pandangan Islam mengenai Disiplin Kerja..... | 33 |
| 2.7.3 | Pandangan Islam mengenai Beban Kerja | 34 |
| 2.7.4 | Pandangan Islam mengenai Kinerja | 35 |
| 2.8 | Penelitian Terdahulu | 36 |
| 2.9 | Kerangka Pemikiran..... | 42 |
| 2.10 | Konsep Operasional Variabel Penelitian | 43 |
| 2.11 | Hipotesis..... | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 47 |
| 3.1 | Lokasi dan Waktu Penelitian | 47 |
| 3.2 | Jenis Penelitian dan Sumber Data | 47 |
| 3.2.1 | Jenis Data..... | 47 |
| 3.2 | Sumber Data..... | 48 |
| 3.2.1 | Data primer | 48 |
| 3.2.2 | Data sekunder | 48 |
| 3.3 | Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| 3.3.1 | Wawancara..... | 49 |
| 3.3.2 | Kuisisioner..... | 49 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel | 49 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 49 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.4.2 | Sampel | 50 |
| 3.5 | Metode Analisis Data | 51 |
| 3.5.1 | Analisis Kuantitatif | 51 |
| 3.5.2 | Skala Pengukuran Data | 51 |
| 3.6 | Uji Kualitas Data | 52 |
| 3.6.1 | Uji Validitas | 52 |
| 3.6.2 | Uji Realibilitas | 52 |
| 3.7 | Uji Asumsi Klasik | 53 |
| 3.7.1 | Uji Normalitas | 53 |
| 3.7.2 | Uji Multikolinieritas | 54 |
| 3.7.3 | Uji Heteroskedastisitas | 54 |
| 3.7.4 | Uji Autokorelasi | 55 |
| 3.8 | Uji Regresi Linear Berganda | 56 |
| 3.9 | Uji Hipotesis | 57 |
| 3.9.1 | Uji t (Parsial) | 57 |
| 3.9.2 | Uji F (simultan) | 58 |
| 3.9.3 | Koefisien Determinasi (R^2) | 58 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI | | 59 |
| 4.1 | Sejarah Singkat Instansi | 59 |
| 4.2 | Visi dan Misi Instansi | 60 |
| 4.3 | Struktur Organisasi Instansi | 62 |
| 4.4 | Uraian Tugas dan Tanggung Jawab | 63 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 76 |
| 5.1 | Karakteristik Responden | 76 |
| 5.1.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 76 |
| 5.1.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 77 |
| 5.1.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 77 |
| 5.1.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 78 |
| 5.2 | Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 79 |
| 5.2.1 | Kinerja Pegawai (Y) | 79 |
| 5.2.2 | Gaya Kepemimpinan (X1) | 81 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | |
|-----------------------------|--|------------|
| 5.2.3 | Disiplin Kerja (X2) | 83 |
| 5.2.4 | Beban Kerja (X3)..... | 85 |
| 5.3 | Uji Kualitas Data..... | 86 |
| 5.3.1 | Uji Validitas | 86 |
| 5.3.2 | Uji Reliabilitas | 90 |
| 5.4 | Uji Asumsi Klasik | 90 |
| 5.4.1 | Uji Normalitas..... | 90 |
| 5.4.2 | Uji Multikolinearitas..... | 92 |
| 5.4.3 | Uji Heteroskedastisitas | 93 |
| 5.4.4 | Uji Autokorelasi..... | 94 |
| 5.5 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 95 |
| 5.5.1 | Uji Parsial (Uji t)..... | 97 |
| 5.5.2 | Uji Simultan (Uji f)..... | 99 |
| 5.5.3 | Koefisien Determinasi (R ²)..... | 100 |
| 5.6 | Pembahasan..... | 101 |
| 5.6.1 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 101 |
| 5.6.2 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.. | 102 |
| 5.6.3 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai | 102 |
| 5.6.4 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 103 |
| BAB VI PENUTUP | | 105 |
| 6.1 | Kesimpulan | 105 |
| 6.2 | Saran..... | 106 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 108 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian..... | 42 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam..... | 62 |
| Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas..... | 94 |



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara para pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerja sama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama antara manager dan pegawai. Manager bertanggung jawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan. Menurut **Edison, dkk (2016)** manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia. Maka

puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Rawat Inap Langgam merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kabupaten Pelalawan dan menjadi alternatif yang dipilih sebagai instansi kesehatan oleh masyarakat sekitar. Untuk itu sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat sekitar, harus lebih mengutamakan kesehatan pasien (masyarakat) yang datang secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Dengan adanya Puskesmas Rawat Inap Langgam Pelalawan ini dapat memberikan pelayanan dan kesembuhan bagi para pasien (masyarakat) dengan baik tanpa memandang pasien tersebut berasal dari golongan ekonomi atas, menengah bahkan ekonomi yang lemah.

Berikut disajikan data jumlah pegawai PNS pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1.1: Data Pegawai PNS BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam

| No | Jabatan | Jumlah |
|-------|----------------------|--------|
| 1 | Kepala Puskesmas | 1 |
| 2 | Kasubbag. Tata Usaha | 1 |
| 3 | JFT Dokter | 5 |
| 4 | JFT Perawat | 7 |
| 5 | JFT Bidan | 5 |
| 6 | Bidan | 1 |
| 7 | JFT Gizi | 1 |
| 8 | JFU | 3 |
| 9 | BIDES | 6 |
| 10 | JFT Analis | 1 |
| Total | | 31 |

Sumber: BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam (2022)

Berdasarkan table 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa banyaknya jabatan pegawai PNS yang ada di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelalawan. Jumlah seluruh pegawai yang ada di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan sebanyak 87 orang pegawai. Namun, peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 31 orang pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia di Puskesmas harus memiliki kinerja yang yang maksimal dan optimal.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut **Mangkunegara (dalam Maliah, 2016)** kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas pegawai yang ada didalam organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi.

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Tahun 2018-2022

| No | Tahun | Target | Realisasi | (%) |
|----|-------|--------|-----------|-------|
| 1 | 2018 | 6.320 | 3.946 | 62,4% |
| 2 | 2019 | 6.537 | 5.157 | 78,9% |
| 3 | 2020 | 6.846 | 5.485 | 80,1% |
| 4 | 2021 | 6.043 | 4.782 | 79,1% |
| 5 | 2022 | 6.089 | 4.869 | 80% |

Sumber: BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat presentase pencapaian kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan mengalami fluktuasi, target yang harus dicapai belum terealisasikan dengan maksimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyaknya pekerjaan tambahan sehingga pegawai tidak fokus pada kinerjanya. Menurut **Kasmir (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut **Sri (2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan organisasi, upaya yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendisiplinkan pegawainya. Gaya kepemimpinan penting untuk diteliti karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari seorang pimpinan yang bersangkutan. Pimpinan kerap sekali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari



situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Menurut **Edison, dkk (2016)** gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Berdasarkan pra riset yang dilaksanakan oleh peneliti dan didukung dengan hasil wawancara kepada Kepala bagian Tata Usaha Bapak Rudi Irdianto, Amd. AFM yang peneliti lakukan pada bulan Januari 2022 pukul 14.00 beberapa pegawai menyatakan bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan atasannya. Beberapa pegawai menyatakan mengeluh atas sikap atasannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Puskesmas Rawat Inap Langgam yaitu kurang komunikatif dan kurang tegas terhadap para pegawai. Hal ini berdampak pada para pegawai BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam yang merasa tidak memiliki kedekatan dan bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan juga pegawai tidak merasa terbebani dalam pencapaian target kerja yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi, salah satunya yaitu dengan mendisiplinkan pegawainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut **Gusti (dalam Dwipayana, 2022)** disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja salah satunya dapat dilihat dari keterlambatan datang ke tempat kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan merupakan instansi yang bergerak dibidang kesehatan yang saat ini tingkat kinerja pegawai mengalami fluktualisasi dikarenakan pegawai menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Adapun tingkat absensi pegawai BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam sebagai berikut.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Tahun 2018-2022.

| No | Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja Rata-Rata/Tahun | Absensi | | | Jumlah (Orang) |
|-------------------------------|-------|----------------|-----------------------------------|---------|----|---|----------------|
| | | | | I | S | A | |
| 1 | 2018 | 27 | 312 | 8 | 4 | 1 | 13 |
| 2 | 2019 | 34 | 312 | 12 | 9 | 3 | 24 |
| 3 | 2020 | 34 | 312 | 13 | 8 | 1 | 22 |
| 4 | 2021 | 32 | 312 | 13 | 3 | 2 | 18 |
| 5 | 2022 | 31 | 312 | 4 | 5 | 1 | 10 |
| Jumlah Absensi Selama 5 Tahun | | | | 50 | 29 | 8 | 87 |

Sumber: BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam (2022)

Pada tabel 1.3 dapat dilihat tingkat absensi pegawai dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan suatu permasalahan yang ditandai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan naik turunnya tingkat absensi pertahun pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam. Fenomena yang terjadi yaitu masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu datang ketempat kerja, menggunakan waktu istirahatnya berlebihan dan tidak hadir pada saat hari kerja. Pegawai yang tidak hadir pada saat hari kerja harus menerima sanksi atas ketidakhadirannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Setiap pegawai hanya mendapatkan izin dua kali dalam satu bulan, pegawai yang melakukan izin lebih dari dua kali dalam satu bulan dianggap alfa. Pegawai yang alfa akan mendapatkan potongan tunjangan sebesar 5% perhari sebanyak pegawai tersebut melakukan alfa. Dari banyaknya tingkat absensi diatas berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Tabel 1.4 Data Yang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu dan Tidak Tepat Waktu Oleh Pegawai BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Tahun 2018-2022.

| No | Tahun | Jumlah Pegawai | Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu | Menyelesaikan Pekerjaan Tidak Tepat Waktu | (%) |
|----|-------|----------------|-------------------------------------|---|-----|
| 1 | 2018 | 27 | 16 | 11 | 59% |
| 2 | 2019 | 34 | 19 | 15 | 56% |
| 3 | 2020 | 34 | 18 | 16 | 53% |
| 4 | 2021 | 32 | 20 | 12 | 63% |
| 5 | 2022 | 31 | 17 | 14 | 55% |

Sumber : BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam (2022)

Pada tabel 1.4 dapat dilihat tingkat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam 5 tahun terakhir dimana masih sangat banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari banyaknya ketidakhadiran pegawai pada saat hari kerja mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin dengan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada tahun 2018-2020 pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mengalami

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



penurunan dari 59% ke 53% yang berarti semakin baik. Kemudian pada tahun 2021 pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mengalami kenaikan sebesar 63% yang kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali sebesar 55%. Tidak semua pegawai disiplin dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut menjadi beban kerja bagi pegawai. Meskipun pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, pegawai tetap harus menyelesaikan pekerjaannya yang akhirnya berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh instansi. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Menurut Menurut **Munandar (2014)** beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bagian Tata Usaha Bapak Rudi Irdianto, Amd. AFM yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2022 pukul 14.00 Wib, mengatakan bahwa pegawai sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena pegawai selalu menunda-nunda pekerjaan sehingga menjadi beban kerja yang menumpuk. Terlambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan juga karena banyaknya pekerjaan yang mereka kerjakan baik tugas pokok maupun tugas tambahan yang harus mereka selesaikan tepat waktu. Akibatnya, pegawai Puskesmas merasa tertekan dengan beban kerja yang harus diselesaikan.

Tingkat pelayanan puskesmas yang kurang baik menjadi suatu fenomena yang cenderung dilatar belakangi oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan pegawai, disiplin kerja yang rendah dan beban kerja yang diemban terlalu tinggi. Untuk membangun citra puskesmas adalah dengan memperbaiki segi kualitas pelayanan sehingga akan tercipta kepuasan masyarakat untuk terus berinteraksi. Kepuasan masyarakat dapat dilihat dari kesenangan atau tidak senangnya terhadap pelayanan yang dirasakan setelah terjadinya penggunaan jasa pelayanan Puskesmas.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas peneliti melihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan”**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin mengidentifikasi masalah tersebut dalam bentuk pernyataan penelitian yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara persial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah Disiplin Kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.
4. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai serta peningkatan pelayanan agar lebih baik.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan mempermudah penulis maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang berisikan pembahasan penelitian yakni teori kinerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja, pandangan islam, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini menguraikan tentang sejarah instansi, visi dan misi instansi dan struktur organisasi instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Rivai, dkk (2018)** manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013)** manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Menurut **Edison, dkk (2016)** manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan



karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut **Sinambela dan Sarton (2019)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Mangkunegara (2014)** kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut (**Kasmir, 2018**) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (mutu)

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kuantitas Kerja (jumlah)

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tangung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut **Sri (2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah:

1. Beban Kerja

Merupakan frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Merupakan kondisi lokasi tempat kerja.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut **Rivai, (2016)** gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Hasibuan, (2013) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administrative dan persuasif.

Menurut **Edison, dkk (2016)** gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Untuk membedakan gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari :

1. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin Karismatik ini memiliki hubungan *interpersonal* yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin karismatik juga memiliki pengaruh lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikan yang kadang melampaui batas nalar. Dengan kekuatan yang dimiliki, pemimpin karismatik dengan mudah memengaruhi pengikut atau anggotanya untuk tujuan-tujuan tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin Transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Selain itu, dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan mereka.

3. Kepemimpinan Transaksional

Gaya transaksional memiliki pendekatan yang unik, dimana anggota diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur. Transaksi ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota. Sebaliknya, jika anggota gagal dalam mencapai tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan.

5. Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun terkadang tidak masuk akal sehingga kepemimpinan otokratis atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

otoritarian dalam banyak sisi menjadi persepsi dengan julukan tukang cerita. Bahkan kepemimpinan ini sangat menentang argumentasi sebab kepemimpinan otokratis menganggap bahwa, potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa-apa.

2.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Edison (dalam Nuraya, 2019) mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik.
2. Memiliki kepedulian kepada anggota atau bawahan dan lingkungan sekitar.
3. Merangsang anggota.
4. Menjaga kekompakan antar tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut **H. Joseph Reitz (dalam Rahayu dkk, 2017)** faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

- 1) Kepribadian (*Personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- 4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Siagian (dalam nuraini, 2013)** disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut **Rivai, dkk (2018)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Sutrisno (2016)** disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap



tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan menurut **Nuraini (2013)**, yaitu preventif dan korektif, yaitu:

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu system yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.



2.4.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (dalam Ulfiah dan Fitria, 2021)** organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno, (2016)** disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi, diantaranya:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi menurut **Singodimejo (dalam Sutrisno, 2016)**, diantaranya adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan suatu aturan disiplin yang sudah dibuat dan ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdadatkan instruksi lisan yang akan dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan apabila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda anatar satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka



(karyawan) ingin didengar dan dicari jalan keluarnya . Pimpinan yang bewrhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin ialah kebiasaan-kebiasaan positif seperti saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka dan memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

2.5 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut **Munandar (2014)** beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut **Ambar (dalam Kusuma dan Soesatyo, 2014)** mendefinisikan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang diberikan dan harus dilakukan oleh setiap organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu *man-hours*.

Menurut **Koesomowidjojo, (2017)** Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

2.5.2 Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator beban kerja yang dikemukakan oleh **Koesomowidjojo, (2017)** yang meliputi:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur didalam perusahaan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target yang harus dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Soleman (dalam Nusantari, 2019)** faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain sebagainya). Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

1) Tugas (Task)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi Kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3) Lingkungan Kerja

Dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013)** salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara professional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik



dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Semakin bagus gaya kepemimpinannya, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini berarti setiap gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai akan mengalami peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Sinambela dan Sarton (2019)** Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Oleh karenanya, aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan dengan konsisten. Konsistensi ini sangat diperlukan untuk meyakinkan bahwa seluruh anggota organisasi memahami aturan tersebut dan bersedia mematuhi.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Setelah pendisiplinan dilakukan, maka kinerja pegawai akan semakin membaik dan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin bagus disiplin kerja yang dilakukan para pegawai dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkat prestasi serta keterampilan yang mampu dihasilkan. Sebaliknya, jika pegawai bekerja dengan disiplin yang kurang baik, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Hasibuan (2015)** beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut **Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015)** beban kerja yang terlalu berat akan berdampak terjadinya ketidak efesiensi kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan dan tidak menantang.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap orang, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila suatu organisasi memiliki beban kerja yang sewajarnya, maka akan tercapai kinerja yang sesuai dengan kinerja tersebut. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai misalnya dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam mengenai Gaya Kepemimpinan

Islam memberikan pedoman berupa Al-Quran kepada seluruh umat manusia. Allah SWT telah memberitahukan tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam sebagaimana didalam Al-Quran sangat banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, yaitu: QS. Al-Baqarah Ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا

لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah:30)

Khalifah yang dimaksud di sini adalah Adam. Ia disebut khalifah karena ia adalah pengganti jin yang sebelumnya datang. Adam disebut khalifah karena ia juga akan digantikan oleh orang lain. Adam merupakan khalifah Allah di Bumi untuk menegakkan ketentuan-Nya dan melaksanakan perintah-Nya.

QS. An-Nisa Ayat 58 yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (QS. An-Nisa:58)

Dari ayat diatas juga dijelaskan bahwa sebagai pemimpin harus amanah dan berlaku adil. Pemimpin dapat menyampaikan amanat kepada yang berhak



dengan sebaik-baiknya dan sifat adil pemimpin yaitu dengan tidak membedakan antara satu dengan yang lain dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.7.2 Pandangan Islam mengenai Disiplin Kerja

Dalam pandangan Islam telah disebutkan tentang disiplin dalam Al-Quran antara lain sebagai berikut: QS. An-Nisa: ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-nisa:59)*

Ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada, melaksanakan yang diperintahkan dan menjauhi segala larangannya. Kita diajarkan untuk menghargai waktu yang diberikan oleh Allah SWT dengan sebaik-baiknya agar hidup lebih tertib dan teratur.



QS. Al-Jumu'ah Ayat 9 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. (Q.S Al-Jumu'ah:9)

Ayat diatas memerintahkan agar segera menunaikan kewajiban kita sebagai umat muslim dan meninggalkan kegiatan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kita harus disiplin dan tepat waktu dalam menjalankan kewajiban. Sebab itu kita harus menumbuhkan kedisiplinan dalam diri kita agar kualitas diri kita dapat meningkat.

2.7.3 Pandangan Islam mengenai Beban Kerja

Dalam QS. Al-Baqarah: Ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan janganlah berlebihan dalam melakukan sesuatu. Sesuatu yang berlebihan itu tidaklah baik.

2.7.4 Pandangan Islam mengenai Kinerja

Allah berfirman dalam QS. At-Taubah: Ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat oleh umatnya. Sebagai manusia kita harus senantiasa

bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Semua yang kita perbuat harus dipertanggungjawabkan. Ayat ini memotivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

2.8 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang penulis jadikan pedoman serta perbandingan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|--|
| 1 | Yuan Badrianto, Dkk (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5, No 1, Januari 2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan Penulis Menggunakan Disiplin Kerja (X2) | Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Rona Tanjung, Dkk (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol XIII, No | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan | Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | |
|---------------|---|--|--|
| 2, Juni 2021) | Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. | Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3). Sedangkan penulis menggunakan Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan tempat penelitiannya juga berbeda. | Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. |
| 3 | I Made Gaby Surya Dwipayana, Dkk, (Jurnal Emas, Vol 3, No 3, Maret 2022 | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. | Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan Motivasi (X1). Sedangkan penulis menggunakan Gaya Kepemimpinan (X1) dan tempat penelitiannya juga berbeda. |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| <p>4</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> | <p>Yuniman</p> <p>Zebua, (Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol 1, No 1, Juli 2020)</p> | <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p> | <p>Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan dua Variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel dan tempat penelitiannya juga berbeda.</p> | <p>Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja ada pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p> |
| <p>5</p> | <p>Muhammad Nur Deni Musa (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, Vol 1, No 2, September 2022)</p> | <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Di Kabupaten Buru</p> | <p>Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan dua Variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel dan tempat penelitiannya juga berbeda.</p> | <p>Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Di Kabupaten Buru.</p> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|---|-----------------------|---|--|---|
| 6 | Sahrul, (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka. | Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel dan tempat penelitiannya juga berbeda. | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka. |
| 7 | Juli Irnawati, (2019) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih. | Peneliti terdahulu menggunakan variabel Motivasi (X1) sedangkan penulis menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1). Peneliti terdahulu juga menggunakan dua Variabel sedangkan penulis menggunakan tiga | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan serta Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|---|-------------------------------|--|---|---|
| | | | variabel. Tempat penelitiannya juga berbeda. | |
| 8 | Andi Nursafaat Wijaya, (2020) | Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masuya Distra Sentosa Kota Makassar | Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan dua Variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel dan tempat penelitiannya juga berbeda. | Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 9 | Uswatul Khalifah, (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hilir. | Peneliti terdahulu menggunakan variabel Motivasi Kerja (X1) sedangkan penulis menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1). Peneliti terdahulu juga menggunakan dua | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru |



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|----|--------------------------|---|---|--|
| | | | Variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel. Tempat penelitiannya juga berbeda. | Indragiri Hilir. |
| 10 | Riyan Alfiansyah, (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. | Peneliti terdahulu menggunakan variabel Beban Kerja (X2). Sedangkan penulis menggunakan variabel Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan tempat penelitiannya juga berbeda. | Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. |

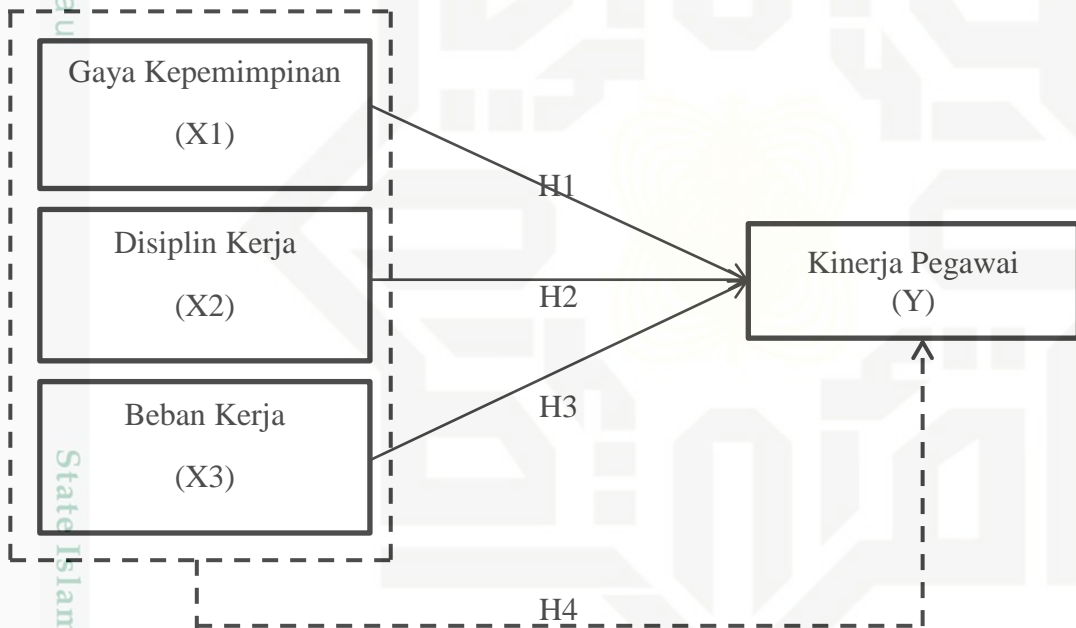
2.9 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono (2013)**, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian



Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam.

Teori: **Alfitri dan Widarta (2022)**

Keterangan:



Pengaruh secara persial



Pengaruh secara simultan



X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Disiplin Kerja

X3: Beban Kerja

Y : Kinerja Pegawai

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2017)** variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang sesuatu, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut **Sugiyono (2017)** Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*Dependent Variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah (X1) Gaya Kepemimpinan, (X2) Disiplin Kerja dan (X3) Beban Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut **Sugiyono (2017)**, Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah (Y) Kinerja Pegawai.

Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|-------------|--|---|---------------|
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan | 1. Kualitas kerja (mutu). 2. Kuantitas kerja | <i>Likert</i> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | |
|---|---|---|----------------------|
| <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> | <p>tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Kasmir (2016)</p> | <p>(jumlah).</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Tanggung jawab. 4. Kerja sama. 5. Inisiatif. <p>Kasmir (2018)</p> | |
| <p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> | <p>Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda.</p> <p>Edison, dkk (2016)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik. 2. Memiliki kepedulian kepada anggota atau bawahan dan lingkungan sekitar. 3. Merangsang anggota. 4. Menjaga kekompakan antar tim. 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. <p>Edison (dalam Nuraya, 2019)</p> | <p><i>Likert</i></p> |
| <p>Disiplin Kerja (X2)</p> | <p>Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan | <p><i>Likert</i></p> |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | |
|------------------|---|--|---------------|
| | perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno, (2016) | 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya Sutrisno, (2016) | |
| Beban Kerja (X3) | Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo, (2017) | 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo, (2017) | <i>Likert</i> |

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2013)**, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Di duga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Didukung oleh penelitian **Tanjung, dkk (2021)** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H₂ : Di duga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Didukung oleh penelitian **Zebua (2020)** yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Di duga Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Didukung oleh penelitian **Badrianto, dkk (2022)** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Di duga Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Didukung oleh penelitian **Alfitri dan Widarta (2022)** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam yang beralamat di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dan yang menjadi objek penelitian yaitu Kepala Puskesmas dan Pegawai BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2022 sampai bulan Januari 2023.

3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Data Kualitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* atau

interpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

3.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data primer

Menurut **Sugiyono (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang langsung peneliti peroleh dari jawaban responden terhadap kuisioner.

3.2.2 Data sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

3.3.1 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2014)** wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam. Teknik ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report* atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

3.3.2 Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2014)** kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan responden yaitu kuisisioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert*.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS pada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan sebanyak 31 orang Pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2013)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

Menurut **Sugiyono (2016)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada jumlah seluruh pegawai PNS pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan yaitu sebanyak 31 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini berasal dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuisioner). Jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

3.5.2 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut:

- | | |
|---|----------|
| a. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS) | = Skor 5 |
| b. Jika memilih jawaban Setuju (S) | = Skor 4 |
| c. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS) | = Skor 3 |
| d. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS) | = Skor 2 |
| e. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Menurut **Sugiyono (2018)** menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrument dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Menurut **Sugiyono (2018)** uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya



antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, uji ini meliputi:

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2016)** uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat *Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan *Plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Adapun dasar untuk menguji normalitas, sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.



- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2016)** uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas atau tidak adalah:

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka variabel dinyatakan bebas Multikolinieritas.
- b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka variabel dinyatakan ada Multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2016)** uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, seperti (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)** Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Watson, yaitu:

- a. Jika angka $D-W < -2$, maka terdapat autokorelasi positif
- b. Jika angka $D-W > +2$, maka terdapat autokorelasi negative
- c. Jika angka $D-W$ berada diantara -2 sampai 2 , maka tidak terdapat autokorelasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.8 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut **Sugiyono (2018)** Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Beban Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

α = Konstanta

B_1, B_2, B_3 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

X_3 = Variabel bebas (Beban Kerja)

e = Standar error/ variabel pengganggu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2014) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan $df = n-2$

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- Ho diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.2 Uji F (simultan)

Menurut **Sugiyono (2014)** uji F bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05.

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus } F_H : \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_H = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Sejarah Singkat Instansi

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya

Profil BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam merupakan gambaran keadaan kesehatan dan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Langgam yang menampilkan data serta informasi mengenai kesehatan dan data pendukung yang sangat berpengaruh pada bidang kesehatan seperti data kependudukan dan data Keluarga Berencana.

Puskesmas Langgam dibangun pada tahun 1996, luas wilayah kerja Puskesmas Langgam adalah $\pm 1.324 \text{ KM}^2$ yang terdiri dari 1 Kelurahan dan 7 Desa yaitu Kelurahan Langgam, Desa Sotol, Desa Segati, Desa Tambak, Desa Penarikan, Desa Langkan, Desa Padang Luas dan Desa Pangkalan Gondai. Jarak tempuh dari Desa terdekat ke Puskesmas $\pm 7 \text{ KM}$ dan jarak Desa terjauh adalah $\pm 35 \text{ KM}$. Tiap Desa dapat dijangkau dengan menggunakan kendaraan roda 2 atau roda 4.

Pada tahun 2015 Kabupaten Pelalawan mencanangkan UPTD Puskesmas se-Kabupaten Pelalawan untuk dijadikan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Untuk itu, seluruh UPTD Puskesmas se-Kabupaten Pelalawan diberikan

Bimbingan dan Studi Banding oleh Dinas Kesehatan untuk mempelajari manajemen BLUD. Kemudian, pada tanggal 1 Januari 2016 dilakukan LUNCHING BLUD oleh Bapak Bupati Pelalawan untuk seluruh UPTD Puskesmas se-Kabupaten Pelalawan. Puskesmas Langgam berada pada ketinggian $\pm 7,5$ M dari permukaan laut, 63% daerah dataran dengan sedikit berbukit, 30 % daerah berbukit dan rawa-rawa. Kecamatan Langgam dilalui oleh beberapa sungai besar dan sungai kecil yang merupakan sumber air minum bagi penduduk.

Sesuai dengan fungsi pokok Puskesmas, Puskesmas Langgam melakukan 3 fungsi pokok pelayanan yaitu:

1. Melaksanakan dan mengembangkan upaya kesehatan dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat.
2. Mengurangi penderita sakit.
3. Membina masyarakat di wilayah kerja untuk berperan serta aktif dan diharapkan mampu menolong diri sendiri dibidang kesehatan.

4.2 Visi dan Misi Instansi

1. Visi

“Menjadi Pilihan Utama Dalam Pelayanan Kesehatan Dasar”

2. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat.
- 2) Meningkatkan kualitas SDM yang professional dan berkomitmen tinggi.
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Meningkatkan tata kelola puskesmas yang baik melalui perbaikan manajemen akuntabel, efektif dan efisien.
- 5) Meningkatkan pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

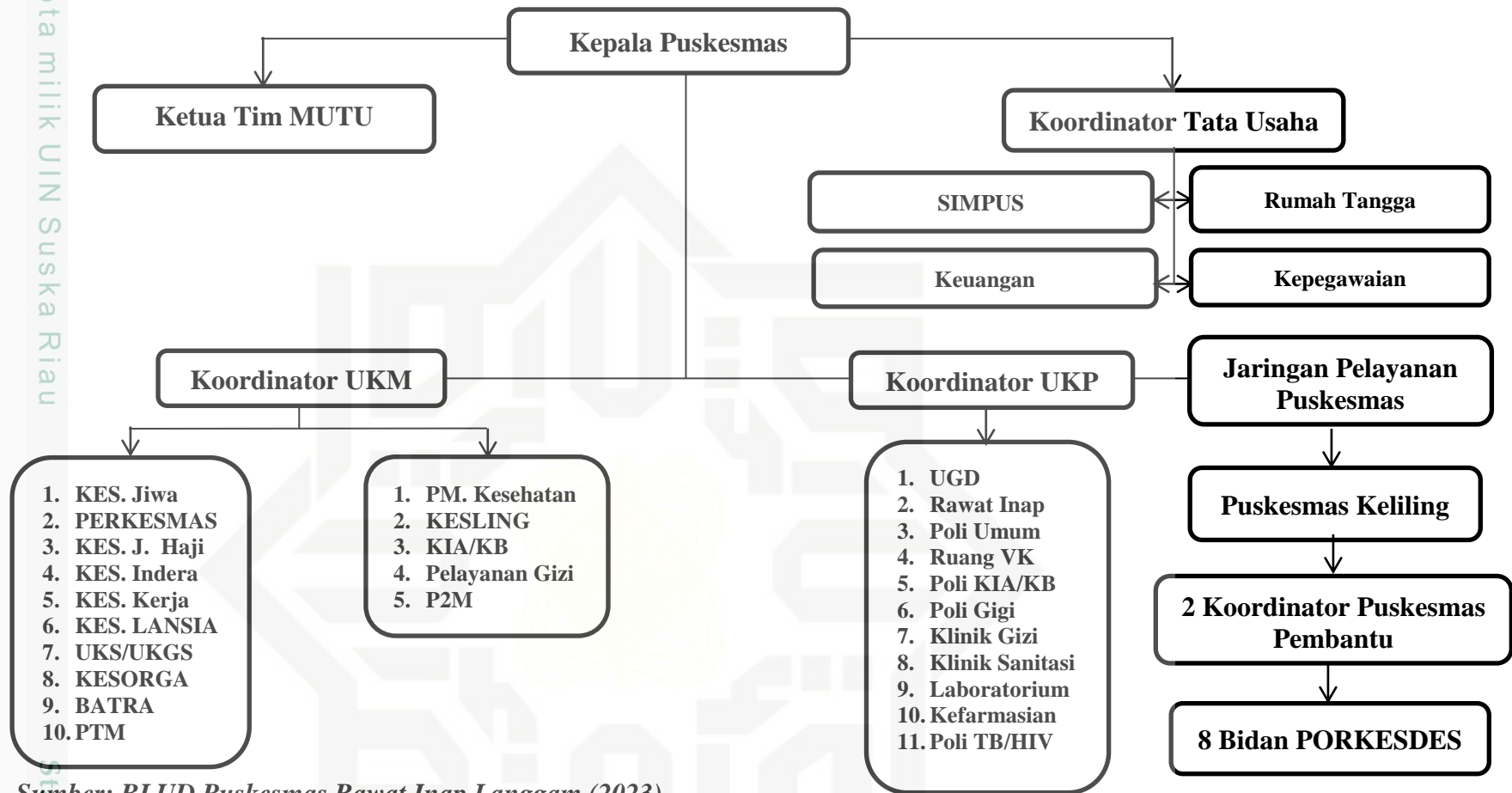
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4.3 Struktur Organisasi Instansi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam



Sumber: BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam (2023)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas, mempunyai tugas:
 - a. Mengkoordinir penyusunan Perencanaan Tingkat Puskesmas berdasarkan data program Dinas Kesehatan.
 - b. Merumuskan kebijakan operasional dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat.
 - c. Memberikan tugas pada staf dan unit-unit, Puskesmas Pembantu, dan Poskesdes.
 - d. Memimpin urusan Tata Usaha, unit-unit pelayanan, Puskesmas pembantu, Poskesdes dan staf dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.
 - e. Menilai prestasi kerja staf sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan karier.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan Puskesmas berdasarkan realisasi program kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai bahan dalam menyusun program kerja berikutnya.
- g. Mempunyai tugas pokok dan fungsi memimpin, mengawasi dan mengkoordinir.
- h. Kegiatan Puskesmas yang dapat dilakukan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional.
- i. Menyusun rencana kerja dan kebijakan teknis Puskesmas.
- j. Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi program/kegiatan Puskesmas.
- k. Memimpin pelaksanaan kegiatan di Puskesmas penyelenggaraan pertemuan berkala (Mini Lokakarya bulanan dan tribulanan).
- l. Bertanggung jawab atas penyusunan Rencana Usulan Kegiatan (RUK) melalui analisis dan perumusan masalah berdasarkan prioritas.
- m. Bertanggung jawab atas Rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK) secara terinci dan lengkap.
- n. Mendelegasikan wewenang apabila meninggalkan tugas.
- o. Membina petugas Puskesmas.
- p. Bertanggung jawab mengenai pendidikan berkelanjutan, orientasi dan program pelatihan staf untuk menjaga kemampuan dan meningkatkan pelayanan sesuai kebutuhan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- q. Membangun kerjasama dengan berbagai pihak terkait di kecamatan, Lintas Sektor, penyedia pelayanan kesehatan tingkat pertama swasta, perorangan serta masyarakat dalam pengembangan UKBM.
- r. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelaksanaan program-program di Puskesmas.
- s. Memberikan umpan balik hasil kegiatan kepada semua staf Puskesmas.
- t. Melakukan pemeriksaan keuangan secara berkala.
- u. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas Kesehatan.
 - v. Mengolah dan menganalisa data, untuk selanjutnya diinformasikan atau dilaporkan ke Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, serta pihak yang berkepentingan lainnya.
 - w. Membuat Surat Keputusan tentang pengelola keuangan, penanggung jawab barang inventaris, tim manajemen mutu Puskesmas, dll.
 - x. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.
2. Kepala Urusan Tata Usaha, mempunyai tugas:
 - a. Menyusun rencana kegiatan urusan Tata Usaha berdasarkan data program Puskesmas.
 - b. Membagi tugas kepada staf agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan.
 - c. Mengkoordinasikan para staf dalam menyusun program kerja Puskesmas agar terjalin kerjasama yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Memberi petunjuk kepada staf dengan petunjuk kerja yang diberikan agar tercapai keserasian dan kebenaran kerja.
 - e. Mengkoordinasikan berbagai kegiatan administratif dan manajemen di Puskesmas. Untuk mendukung Kepala Puskesmas menjalankan tugas dan fungsinya mengelola Puskesmas.
 - f. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar.
 - g. Bertanggung jawab atas administrasi, membantu pengelolana keuangan, dan pengelolaan sumber daya lainnya.
 - h. Melakukan evaluasi hasil kegiatan urusan Tata Usaha secara keseluruhan.
 - i. Menyediakan dan menyimpan data umum Puskesmas serta data kesehatan yang diperlukan untuk kepentingan semua pihak yang membutuhkan.
 - j. Membuat laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - k. Melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat menyurat, hubungan masyarakat dan urusan umum, perencanaan serta pencatatan dan pelaporan.
 - l. Mempunyai tugas pokok di bidang kepegawaian.
 - m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
3. Bendahara, mempunyai tugas:
- a. Bendahara Penerimaan, mempunyai tugas:
 - 1) Membuat laporan harian penerimaan.
 - 2) Membuat catatan harian uang masuk dalam buku kas umum.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Memeriksa dan melaporkan kas sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
- b. Bendahara Pengeluaran, mempunyai tugas:
 - 1) Menyusun rencana kegiatan bendahara berdasarkan data program Puskesmas.
 - 2) Membuat laporan harian pengeluaran.
 - 3) Membuat catatan bulanan uang masuk dan uang keluar dalam buku kas umum.
 - 4) Melakukan evaluasi hasil kegiatan keuangan.
 - 5) Memeriksa dan melaporkan kas sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
4. Petugas Promosi Kesehatan, mempunyai tugas:
 - a. Menyusun rencana kegiatan promosi kesehatan berdasarkan data program Puskesmas
 - b. Melakukan penyuluhan kesehatan, pengembangan UKBM, pengembangan Desa Siaga Aktif dan pemberdayaan masyarakat dalam PHBS sesuai SOP serta mengkoordinasikan dengan lintas program terkait.
 - c. Membuat pencatatan dan pelaporan serta visualisasi data promosi kesehatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - d. Melakukan evaluasi hasil kegiatan promosi kesehatan secara keseluruhan.



- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
5. Petugas Kesehatan Lingkungan, mempunyai tugas:
- a. Di dalam gedung
 - 1) Menyusun rencana kegiatan Kesehatan Lingkungan berdasarkan data program Puskesmas.
 - 2) Melakukan kegiatan pembinaan kesehatan lingkungan yang meliputi pengawasan dan pembinaan SAB, pengawasan dan pembinaan JAGA, pengawasan dan pembinaan TTU (Tempat Tempat Umum)/TPM (Tempat Pengolahan Makanan) Pestisida, pelayanan klinik sanitasi, penyuluhan kesehatan lingkungan dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur/SOP.
 - 3) Membuat pencatatan dan pelaporan serta visualisasi data kegiatan kesehatan lingkungan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - 4) Melakukan evaluasi hasil kegiatan kesehatan lingkungan secara keseluruhan.
 - 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
 - 6) Menerima kartu rujukan status dari petugas poliklinik.
 - 7) Mempelajari kartu status/rujukan tentang diagnosis oleh petugas poliklinik.
 - 8) Menyalin dan mencatat nama penderita atau keluarganya, karakteristik penderita yang meliputi umur, jenis kelamin, pekerjaan dan alamat, serta diagnosis penyakitnya kedalam buku register.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Melakukan wawancara atau konseling dengan penderita/keluarga penderita, tentang kejadian penyakit, keadaan lingkungan, dan perilaku yang diduga berkaitan dengan kejadian penyakit.

10) Membantu menyimpulkan permasalahan lingkungan atau perilaku yang berkaitan dengan kejadian penyakit yang diderita.

11) Memberikan saran tindak lanjut sesuai permasalahan.

12) Bila diperlukan, membuat kesepakatan dengan penderita atau keluarganya tentang jadwal kunjungan lapangan.

b. Luar Gedung

Sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara penderita atau keluarganya dengan petugas, petugas kesehatan lingkungan melakukan kunjungan lapangan/rumah dan diharuskan melakukan langkah - langkah sebagai berikut:

- 1) Mempelajari hasil wawancara atau konseling di dalam gedung (Puskesmas).
- 2) Menyiapkan dan membawa berbagai peralatan dan kelengkapan lapangan yang diperlukan seperti formulir kunjungan lapangan, media penyuluhan, dan alat sesuai dengan jenis penyakitnya.
- 3) Memberitahu atau menginformasikan kedatangan kepada perangkat desa/kelurahan (kepala desa/lurah, sekretaris, kepala dusun atau ketua RW/RT) dan petugas kesehatan/ bidan di desa.
- 4) Melakukan pemeriksaan/pengamatan lingkungan, pengamatan perilaku, serta konseling sesuai dengan penyakit/masalah yang ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Membantu menyimpulkan hasil kunjungan lapangan.
 - 6) Memberikan saran tindak lanjut kepada sasaran (keluarga penderita dan keluarga sekitar).
 - 7) Apabila permasalahan yang ditemukan menyangkut sekelompok keluarga atau kampung, informasikan hasilnya kepada petugas kesehatan di desa/ kelurahan, perangkat desa/kelurahan (kepala desa/lurah, sekretaris, kepala dusun atau ketua RT/RW) , kader kesehatan lingkungan serta lintas sektor terkait di tingkat Kecamatan untuk dapat ditindak lanjuti secara bersama
6. Petugas KIA-KB, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana kerja pelayanan KIA-KB berdasarkan data program.
 - b. Melaksanakan ANC (*Ante Natal Care*), INC (*Intra Natal Care*), PNC (*Post Natal Care*), perawatan neonatus, pelayanan KB, penyuluhan KIA-KB dan koordinasi lintas program sesuai dengan prosedur/SOP.
 - c. Melaksanakan asuhan kebidanan.
 - d. Melaksanakan pelayanan kebidanan sesuai standar prosedur operasional, SPM, Standar Pelayanan Publik (SPP) tata kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala Puskesmas.
 - e. Melakukan pencatatan pada rekam medik dengan baik, lengkap serta dapat dipertanggungjawabkan termasuk memberi kode diagnosa menurut ICD X.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- f. Melakukan pencatatan dan pelaporan serta visualisasi data kegiatan KIA-KB sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - g. Melaksanakan evaluasi kegiatan kebidanan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan kebidanan secara berkala kepada penanggung jawab.
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
7. Petugas Gizi, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana kegiatan peningkatan gizi masyarakat berdasarkan data program Puskesmas.
 - b. Melaksanakan pembinaan posyandu, PSG (Pemantauan Status Gizi), pemantauan konsumsi gizi (PKG), pemantauan penggunaan garam beryodium, ASI eksklusif, pemberian kapsul vitamin A, pemberian tablet Fe, penyuluhan gizi dan koordinasi lintas program sesuai dengan prosedur/SOP.
 - c. Membuat pencatatan dan pelaporan kegiatan serta visualisasi data sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - d. Melakukan evaluasi hasil kinerja kegiatan surveilans.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
8. Petugas P2M, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana kegiatan P2M (Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular) berdasarkan data program Puskesmas.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Melaksanakan P2TB, P2 Kusta, P2 malaria, P2 DBD, P2 ISPA, P2 Diare, P2 HIV-AIDS, P2 filariasis, Imunisasi dan surveilans dan koordinasi lintas program sesuai dengan prosedur/SOP.
 - c. Membuat pencatatan dan pelaporan kegiatan serta visualisasi data sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
 - d. Melakukan evaluasi hasil kinerja kegiatan surveilans.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.
9. Petugas medis dan paramedis UGD, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana kerja pelayanan gawat darurat.
 - b. Melaksanakan kegiatan pelayanan gawat darurat.
 - c. Melaksanakan pelayanan medis dan keperawatan sesuai standar prosedur operasional, SPM, Standar Pelayanan Publik (SPP) tata kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala Puskesmas.
 - d. Melakukan pencatatan pada rekam medik dengan baik, lengkap serta dapat dipertanggungjawabkan, termasuk memberi kode diagnosa menurut ICD X.
 - e. Membuat pelaporan dan visualisasi data pelayanan gawat darurat.
 - f. Melaksanakan evaluasi kegiatan pelayanan UGD.
 - g. Meningkatkan mutu pelayanan UGD Puskesmas.
 - h. Melakukan rujukan kasus yang tidak dapat ditangani di Puskesmas.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

10. Petugas paramedik gigi, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pelayanan medik/asuhan keperawatan gigi dan mulut sesuai SOP, Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik (SPP) tata kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala Puskesmas.
- b. Melakukan pencatatan dan menyusun pelaporan serta visualisasi data kegiatan gigi dan mulut sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
- c. Mengidentifikasi, merencanakan, memecahkan masalah, mengevaluasi kinerja program kesehatan/gigi dan mulut.
- d. Melaksanakan dan menjaga keselamatan klinik pelayanan kesehatan gigi meliputi keamanan dan kebersihan alat, ruangan serta pencegahan pencemaran lingkungan.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.

11. Petugas Gizi, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan peningkatan gizi masyarakat berdasarkan data program Puskesmas.
- b. Melaksanakan pembinaan posyandu, PSG (Pemantauan Status Gizi), pemantauan konsumsi gizi (PKG), pemantauan penggunaan garam beryodium, ASI eksklusif, pemberian kapsul vitamin A, pemberian tablet Fe, penyuluhan gizi dan koordinasi lintas program sesuai dengan prosedur/SOP.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Membuat pencatatan dan pelaporan kegiatan serta visualisasi data sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
- d. Melakukan evaluasi hasil kinerja kegiatan surveilans.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.

12. Petugas Laboratorium, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pelayanan laboratorium sesuai SOP, SPM, tata kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan dan kepala Puskesmas.
- b. Meningkatkan mutu pelayanan di Puskesmas dengan melaksanakan upaya pelayanan Laboratorium dengan penuh tanggung jawab sesuai keahlian/standar profesi dan kewenangannya.
- c. Membuat pencatatan dan pelaporan serta visualisasi data yang perlu secara baik, lengkap serta dapat dipertanggungjawabkan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
- d. Melakukan evaluasi hasil kinerja kegiatan beserta Kepala Puskesmas menyusun perencanaan upaya pelayanan laboratorium.
- e. Melaksanakan upaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3 Laboratorium).
- f. Menyiapkan bahan rujukan spesimen.
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.

13. Petugas Kefarmasian Kamar Obat, mempunyai tugas:

- a. Beserta Kepala Puskesmas menyusun perencanaan upaya pengelolaan dan pelayanan kefarmasian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Menyusun rencana kegiatan pelayanan obat di kamar obat berdasarkan data program Pelayanan Kesehatan Dasar Puskesmas.
- c. Melaksanakan upaya pelayanan kefarmasian dengan penuh tanggung jawab sesuai keahlian dan kewenangannya.
- d. Melaksanakan upaya pelayanan kefarmasian sesuai SOP, SPM, tata kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Apoteker dan Kepala Puskesmas.
- e. Menyerahkan obat sesuai resep ke pasien.
- f. Memberikan informasi tentang pemakaian dan penyimpanan obat kepada pasien.
- g. Menyimpan, memelihara dan mencatat mutasi obat dan perbekalan kesehatan yang dikeluarkan maupun yang diterima oleh kamar obat dalam bentuk buku catatan mutasi obat.
- h. Melaksanakan pengelolaan obat termasuk pencatatan dan pelaporan secara baik, lengkap serta dapat dipertanggungjawabkan.
- i. Membuat pencatatan dan pelaporan pemakaian dan permintaan obat serta perbekalan kesehatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas, pencatatan dan pelaporan penggunaan obat secara rasional serta penggunaan obat generik.
- j. Menginput permintaan, penerimaan, dan pemakaian obat serta perbekalan kesehatan di aplikasi IFK secara berkala.
- k. Melakukan evaluasi hasil kegiatan pelayanan obat di kamar obat.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $(2,861) > t$ tabel $(2,051)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,008 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(4,903) > t$ tabel $(2,051)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(6,287) > t$ tabel $(2,051)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan uji simultan diketahui F



hitung $(98,568) > F$ tabel $(3,35)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap instansi yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya kepala puskesmas lebih baik dalam menjalin komunikasi kepada para pegawai dan lebih memperhatikan pegawai agar mempunyai kedekatan antara pimpinan dan bawahan sehingga mampu meningkatkan kinerja setiap pegawai, dengan begitu kinerja pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan semakin baik kedepannya.
2. Sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi serta menunjukkan sikap yang bertanggung jawab kepada aturan yang telah ditetapkan oleh instansi seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan begitu dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.
3. Sebaiknya dalam bekerja dengan lebih memperhatikan tugas dan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan beban kerja yang banyak, pegawai hendaknya tidak menunda-nunda pekerjaan agar tidak terjadi penghambat kerja pegawai sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pada penelitian ini penulis meneliti tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain agar penelitian memiliki hasil yang berbeda dan mengubah objek dalam penelitian.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahannya

- Alfiansyah, Riyan. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.
- Alfitri dan Widarta. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 1(3).
- Amanda, Flora. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Batanghari: Jambi.
- Apika, Deli. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilai Pangkalan Kerinci II*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.
- Badrianto, Y., M. Ekhsan, dan C. Mulyati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(1).
- Dwipayana, I. M. G. S., I. W. Mendra dan N. L. G. P. Purnawati. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. *Jurnal Emas* 3(3).
- Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Irnawati, Juli. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Medan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khalifah, Uswatul. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hilir*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.
- Kisamiani, Tika. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Tusam Kabupaten Aceh Tenggara*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Medan.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebae Swada Group.
- Kusuma, A. A., & Soesaty, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Maliah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. PT Refika Aditama. Bandung.
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Musa, M. N. D., dan H. Surijadi. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*. 1(2).
- Novita, Ulfiah dan Fitria Ramadhani Agusti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Depok: Rajawali Pers, 2021.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Nuraya, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Rahayu, I., Musadueq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1).
- Rivai, V. (2016). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahrul. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka*. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Cetakan ke-1. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Sri, H. (2018). Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Housekeeping. *Jurnal Internasional Penelitian Teknik dan Manajemen Terbaru (IJLEMR)*, 3(10).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian bisnis (Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Cetakan Ke-19. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Tanjung, R., R. W. Nurcahyani, dan R. Hasibuan. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* XIII(2).
- Tarwaka. 2015. *Ergonomic Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press.
- Usman. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Institut Kesehatan Helvetia: Medan.
- Wijaya, Andi Nursafaat. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masuya Distra Sentosa Kota Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke-8. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Zebua, Y. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* 1(1).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran I: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BLUD PUSKESMAS RAWAT INAP LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

Kepada : Yth. Bapak dan Ibu Pegawai BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan

Assalamu 'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak dan Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak dan Ibu berikan pada kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak dan Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh

Hormat Saya,

Ina Destriani
NIM. 11970123666

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari (I) identitas responden (II) Kinerja (III) Gaya Kepemimpinan (IV) disiplin kerja, dan (V) Beban kerja.
2. Setiap butir pernyataan serta pilihan jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), (III), (IV) dan (V) daftar pernyataan diisi dengan cara pemberian tanda ceklis (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak dan Ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak dan Ibu.

KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun
 31-40 Tahun > 40 Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir : SMA sederajat Diploma
 S1 Lainnya
5. Masa kerja : < 1 tahun 1-2 tahun
 3-4 tahun > 5 tahun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Gaya Kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Atasan memiliki strategi agar pekerjaan berjalan dengan baik. | | | | | |
| 2 | Atasan mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh para pegawai. | | | | | |
| 3 | Atasan memiliki kepedulian kepada para pegawai dalam menghadapi kesulitan | | | | | |
| 4 | Atasan selalu menunjukkan kepeduliannya terhadap lingkungan sekitar. | | | | | |
| 5 | Atasan selalu memberikan arahan yang jelas kepada pegawai mengenai pekerjaan yang ada didalam instansi | | | | | |
| 6 | Atasan mempunyai kedekatan kepada para pegawai | | | | | |
| 7 | Atasan berupaya untuk menjaga kekompakan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 8 | Atasan menerima saran atau masukan dari pegawai dalam mengambil keputusan. | | | | | |
| 9 | Atasan dapat berlaku adil kepada seluruh pegawai | | | | | |

Sumber: Tika Kisamiani, (2021). Usman, (2018).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Disiplin Kerja (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi | | | | | |
| 3 | Saya kembali ke tempat kerja setelah istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Saya selalu taat terhadap peraturan yang ada didalam instansi | | | | | |
| 5 | Saya selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan peraturan instansi | | | | | |
| 6 | Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan instansi | | | | | |
| 7 | Saya melakukan pekerjaan sesuai jabatan yang diberikan oleh instansi | | | | | |
| 8 | Saya dapat menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai | | | | | |
| 9 | Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku didalam instansi | | | | | |

Sumber: Flora Amanda, (2021). Deli Apika, (2020).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beban Kerja (X3)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Tuntutan pekerjaan yang diberikan menjadi beban bagi pegawai | | | | | |
| 2 | Kondisi pekerjaan tidak sesuai aturan yang ada didalam instansi | | | | | |
| 3 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi | | | | | |
| 4 | Saya menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Standar pekerjaan yang diberikan instansi cukup tinggi | | | | | |
| 6 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar instansi | | | | | |
| 7 | Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan instansi | | | | | |
| 8 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi | | | | | |
| 9 | Saya sulit mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi | | | | | |

Sumber: Uswatul Khalifah, (2019).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya dapat bekerja dengan kualitas kerja yang baik | | | | | |
| 2 | Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | | |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh instansi | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 5 | Saya melaksanakan tugas dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan instansi | | | | | |
| 6 | Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan instansi | | | | | |
| 7 | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi | | | | | |
| 8 | Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan | | | | | |
| 9 | Saya bisa melewati kendala dalam bekerja | | | | | |

Sumber: Uswatul Khalifah, (2019). Tika Kisamiani, (2021). Usman, (2018).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

| Responden | Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | | | | Total Y |
|-----------|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| Responden | Gaya Kepemimpinan (X1) | | | | | | | | | Total_X1 |
|-----------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 11 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 28 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 42 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 |
| 21 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 22 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Responden | Beban Kerja (X3) | | | | | | | | | Total X3 |
|-----------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 27 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 29 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

a. Kinerja (Y)

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 9 | 29.0 | 29.0 | 29.0 |
| | S | 17 | 54.8 | 54.8 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 5 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | S | 20 | 64.5 | 64.5 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 8 | 25.8 | 25.8 | 25.8 |
| | S | 17 | 54.8 | 54.8 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 4 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| | S | 19 | 61.3 | 61.3 | 74.2 |
| | SS | 8 | 25.8 | 25.8 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 8 | 25.8 | 25.8 | 25.8 |
| | S | 16 | 51.6 | 51.6 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 5 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | S | 20 | 64.5 | 64.5 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 8 | 25.8 | 25.8 | 25.8 |
| | S | 17 | 54.8 | 54.8 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Y.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 4 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| | S | 19 | 61.3 | 61.3 | 74.2 |
| | SS | 8 | 25.8 | 25.8 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 8 | 25.8 | 25.8 | 25.8 |
| | S | 16 | 51.6 | 51.6 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

b. Gaya Kepemimpinan (X1)

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 5 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | CS | 11 | 35.5 | 35.5 | 51.6 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 90.3 |
| | SS | 3 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 14 | 45.2 | 45.2 | 87.1 |
| | SS | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | CS | 11 | 35.5 | 35.5 | 41.9 |
| | S | 15 | 48.4 | 48.4 | 90.3 |
| | SS | 3 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| | CS | 10 | 32.3 | 32.3 | 45.2 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 9.7 | 9.7 | 9.7 |
| | CS | 7 | 22.6 | 22.6 | 32.3 |
| | S | 17 | 54.8 | 54.8 | 87.1 |
| | SS | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 10 | 32.3 | 32.3 | 35.5 |
| | S | 18 | 58.1 | 58.1 | 93.5 |
| | SS | 2 | 6.5 | 6.5 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 9.7 | 9.7 | 9.7 |
| | CS | 10 | 32.3 | 32.3 | 41.9 |
| | S | 14 | 45.2 | 45.2 | 87.1 |
| | SS | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | CS | 8 | 25.8 | 25.8 | 32.3 |
| | S | 16 | 51.6 | 51.6 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 10 | 32.3 | 32.3 | 32.3 |
| | S | 18 | 58.1 | 58.1 | 90.3 |
| | SS | 3 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

c. Disiplin Kerja (X2)

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | CS | 13 | 41.9 | 41.9 | 48.4 |
| | S | 13 | 41.9 | 41.9 | 90.3 |
| | SS | 3 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 11 | 35.5 | 35.5 | 38.7 |
| | S | 14 | 45.2 | 45.2 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 9.7 | 9.7 | 9.7 |
| | CS | 9 | 29.0 | 29.0 | 38.7 |
| | S | 15 | 48.4 | 48.4 | 87.1 |
| | SS | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | CS | 10 | 32.3 | 32.3 | 38.7 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 11 | 35.5 | 35.5 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 11 | 35.5 | 35.5 | 38.7 |
| | S | 14 | 45.2 | 45.2 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| | CS | 8 | 25.8 | 25.8 | 38.7 |
| | S | 15 | 48.4 | 48.4 | 87.1 |
| | SS | 4 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | CS | 10 | 32.3 | 32.3 | 38.7 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

d. Beban Kerja (X3)

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 14 | 45.2 | 45.2 | 45.2 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 13 | 41.9 | 41.9 | 41.9 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | CS | 14 | 45.2 | 45.2 | 51.6 |
| | S | 10 | 32.3 | 32.3 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 9 | 29.0 | 29.0 | 32.3 |
| | S | 14 | 45.2 | 45.2 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 13 | 41.9 | 41.9 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X3.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 12 | 38.7 | 38.7 | 80.6 |
| | SS | 6 | 19.4 | 19.4 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X3.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 9 | 29.0 | 29.0 | 32.3 |
| | S | 14 | 45.2 | 45.2 | 77.4 |
| | SS | 7 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

X3.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | CS | 12 | 38.7 | 38.7 | 41.9 |
| | S | 13 | 41.9 | 41.9 | 83.9 |
| | SS | 5 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 31 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 32.13 | 18.116 | .684 | .927 |
| Y.2 | 31.97 | 18.499 | .693 | .926 |
| Y.3 | 32.06 | 17.196 | .853 | .916 |
| Y.4 | 31.87 | 18.316 | .711 | .925 |
| Y.5 | 32.03 | 17.499 | .756 | .923 |
| Y.6 | 31.97 | 18.499 | .693 | .926 |
| Y.7 | 32.06 | 17.196 | .853 | .916 |
| Y.8 | 31.87 | 18.316 | .711 | .925 |
| Y.9 | 32.03 | 17.499 | .756 | .923 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .931 | 9 |

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 29.42 | 17.718 | .711 | .831 |
| X1.2 | 29.16 | 20.273 | .442 | .858 |
| X1.3 | 29.23 | 18.381 | .743 | .829 |
| X1.4 | 29.26 | 18.065 | .623 | .841 |
| X1.5 | 29.13 | 18.449 | .660 | .837 |
| X1.6 | 29.16 | 19.473 | .678 | .838 |
| X1.7 | 29.23 | 18.981 | .560 | .847 |
| X1.8 | 29.06 | 20.996 | .424 | .872 |
| X1.9 | 29.06 | 19.929 | .635 | .842 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .859 | 9 |

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 29.81 | 27.028 | .746 | .905 |
| X2.2 | 29.61 | 26.978 | .700 | .908 |
| X2.3 | 29.61 | 27.578 | .664 | .910 |
| X2.4 | 29.71 | 26.546 | .731 | .906 |
| X2.5 | 29.58 | 25.918 | .764 | .904 |
| X2.6 | 29.58 | 26.852 | .686 | .909 |
| X2.7 | 29.61 | 27.578 | .664 | .910 |
| X2.8 | 29.74 | 26.798 | .656 | .911 |
| X2.9 | 29.58 | 25.918 | .764 | .904 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .917 | 9 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Beban Kerja (X3)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X3.1 | 30.00 | 27.133 | .745 | .926 |
| X3.2 | 29.94 | 27.129 | .718 | .927 |
| X3.3 | 30.13 | 25.383 | .856 | .919 |
| X3.4 | 29.97 | 26.966 | .683 | .929 |
| X3.5 | 29.84 | 26.673 | .732 | .927 |
| X3.6 | 30.00 | 26.333 | .805 | .922 |
| X3.7 | 29.97 | 26.966 | .683 | .929 |
| X3.8 | 29.84 | 26.673 | .732 | .927 |
| X3.9 | 30.00 | 26.333 | .805 | .922 |

Reliability Statistics

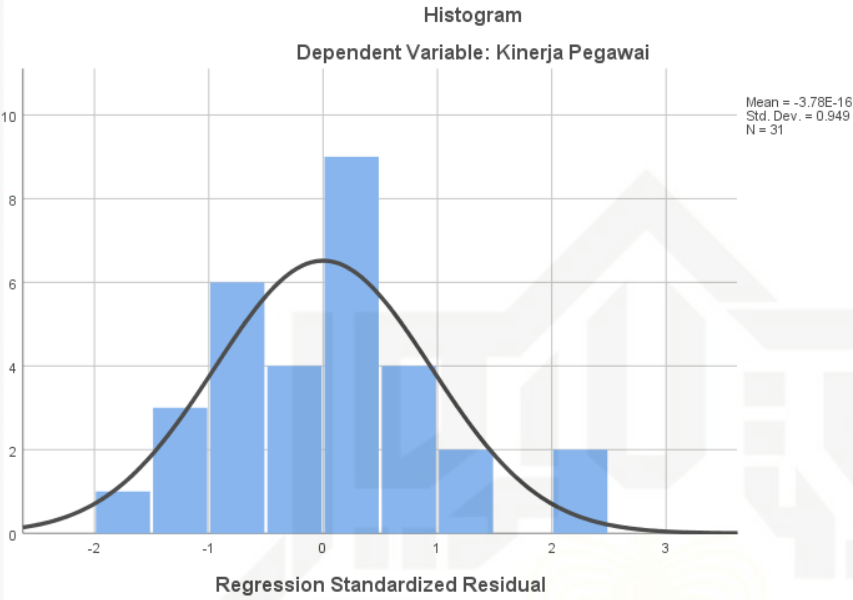
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .933 | 9 |

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

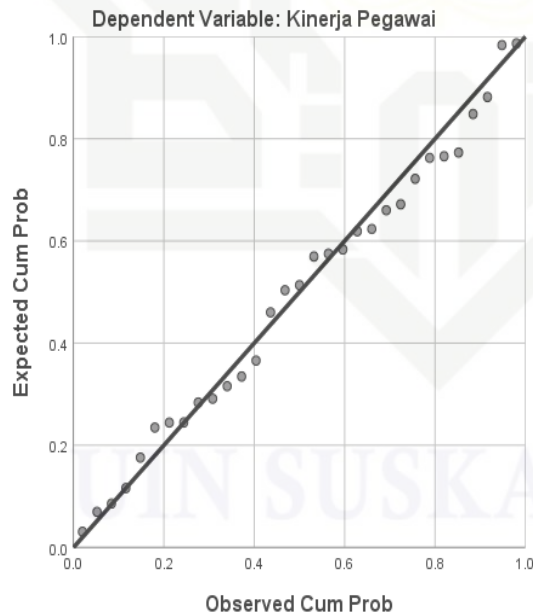
Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.37103763 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.062 |
| Test Statistic | | .086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.703 | 2.630 | | 1.028 | .313 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | .158 | .055 | .162 | 2.861 | .008 | .964 | 1.037 |
| | Disiplin Kerja | .364 | .074 | .446 | 4.903 | .000 | .375 | 2.665 |
| | Beban Kerja | .474 | .075 | .578 | 6.287 | .000 | .367 | 2.724 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

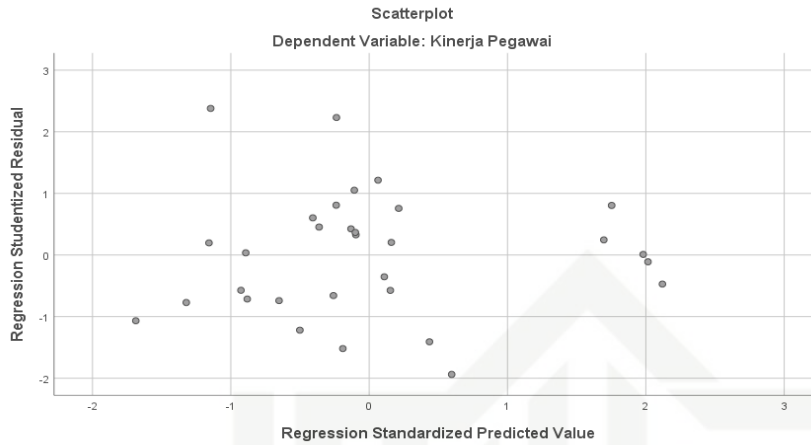
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .957 ^a | .916 | .907 | 1.445 | 1.709 |

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.703 | 2.630 | | 1.028 | .313 |
| | Gaya | .158 | .055 | .162 | 2.861 | .008 |
| | Kepemimpinan | | | | | |
| | Disiplin Kerja | .364 | .074 | .446 | 4.903 | .000 |
| | Beban Kerja | .474 | .075 | .578 | 6.287 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.703 | 2.630 | | 1.028 | .313 |
| | Gaya | .158 | .055 | .162 | 2.861 | .008 |
| | Kepemimpinan | | | | | |
| | Disiplin Kerja | .364 | .074 | .446 | 4.903 | .000 |
| | Beban Kerja | .474 | .075 | .578 | 6.287 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 617.608 | 3 | 205.869 | 98.568 | .000 ^b |
| | Residual | 56.392 | 27 | 2.089 | | |
| | Total | 674.000 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .957 ^a | .916 | .907 | 1.44520 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN
DINAS KESEHATAN
BLUD PUSKESMAS RAWAT INAP LANGGAM**



JL. JEND. SUDIRMAN NO. 2 KEL. LANGGAM KEC. LANGGAM
Email : puskesmas_langgam@yahoo.co.id Kode Pos 28381

Nomor : 445/BLUD PKM-LGM/VII/2023/912
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Di
Tempat

Sesuai dengan surat yang kami terima dengan Nomor B-2110/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023 perihal Permohonan Izin Mengadakan Riset dalam rangka penyusunan skripsi atas nama sebagai berikut:

| No | Nama | NIM | Program Studi |
|----|---------------|-------------|---------------|
| 1 | Ina Destriani | 11970123666 | Manajemen |

Pada dasarnya kami menyetujui perihal tersebut dan mahasiswi tersebut dapat melakukan Riset di BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan.

Demikian surat persetujuan ini kami buat dan atas kerja sama yang baik ini kami ucapkan terima kasih.

Langgam, 20 Juli 2023
A.n. Pimpinan BLUD Puskesmas
Rawat Inap Langgam
Koordinator Ketatausahaan



R. R. Irdianto, AMd. AFM
NIP. 199206052019031001

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Cipra Dilindungi Undang-Undang
Penciptaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN
DINAS KESEHATAN
BLUD PUSKESMAS RAWAT INAP LANGGAM



JL. JEND. SUDIRMAN NO. 2 KEL. LANGGAM KEC. LANGGAM
Email : puskesmas_langgam@yahoo.co.id Kode Pos 28381

Nomor : 445/BLUD PKM-LGM/VII/2023/910
Lampiran : -
Hal : Kegiatan Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Di Tempat

Dengan hormat,

BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan menerangkan bahwa:

| No | Nama | NIM | Program Studi |
|----|---------------|-------------|---------------|
| 1 | Ina Destriani | 11970123666 | Manajemen |

Telah selesai melakukan Riset dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan atas kerja sama yang baik ini kami ucapkan terima kasih.

Langgam, 20 Juli 2023
A.n. Pimpinan BLUD Puskesmas
Rawat Inap Langgam
Koordinator Ketatausahaan


Rudi Irdianto, AMd. AFM
NIP. 196206052019031001



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Undang-Undang Jurnalis dan Penerbit: Undang-Undang No. 62 Tahun 2000 tentang Ketentuan Pidana dan Tata Cara Memecahkan sengketa Hak Cipta dan Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta. Hak Cipta dilindungi undang-undang. Penyalinan tanpa izin dilarang. Penyalinan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Penyalinan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BIOGRAFI PENULIS**

Ina Destriani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Kempas Jaya 05 Desember 2001 yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Sutrisno dan Almarhumah Ibu Marsiah. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 014 Kempas Jaya dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Kempas dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Pangkalan Kerinci dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN V Kebun Air Molek II Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 10 Januari - 10 Maret 2022. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 - 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Buana Bhakti Kecamatan Kerinci Kanan Kabupaten Siak.

Pada tanggal 27 Januari 2023 penulis melaksanakan ujian seminar proposal. Pada tanggal 08 Maret 2023 penulis melaksanakan ujian komprehensif dan pada tanggal 16 Oktober 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD Puskesmas Rawat Inap Langgam Kabupaten Pelalawan”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).