

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



CINTYA DWI AGUSTIN

2022110095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRSBUMULIH
2026**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Manajemen Universitas Prabumulih



CINTYA DWI AGUSTIN
2022110095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRSBUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :

CINTYA DWI AGUSTIN
2022110054

Pembimbing I



Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK. 4139766667130373

Prabumulih, 12 Juni 2026
Pembimbing II



Resi Marina, M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Akaria Harahap, S.E.I. M.H.I.
NUPTK. 8352757658130139

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih “ telah dipertahankan terhadap Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih Pada Tanggal Juni 2026.

Prabumulih, 12 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

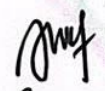
Ketua :

Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK. 4139766667130373

()

Anggota :

1. Resi Marina, S.E., M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

()

2. Sebri Hesinto, S.E., M.S.i.
NUPTK. 2235765666130263

()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis

Program Studi Manajemen



Dr.Hj. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I.
NUPTK. 8352757658130139

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : Cintya Dwi Agustin

Nim : 2022110095

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar – benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Cintya Dwi Agustin
2022110095

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah”

(Q.S Al-Insyirah: 05-06)

“ Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”

-Cintya Dwi Agustin-

Maaf Atas Perjalanan Yang Tidak Sempurna. Namun, Percayalah Untukmu Kujual Dunia

(Feast- Nina)

Kupersembahkan Kepada :

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara ku
3. Bapak/ibu Dosen FEB Universitas Prabumulih
4. Sahabat Seperjuangan
5. Almamaterku

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Cintya Dwi Agustin, 2022110095, 2026

Cintya Dwi Agustin, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, (Di bawah bimbingan bapak Amandin, S.Pt., M.M. dan ibu Resi Marina, M.Si.). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sebanyak 60 pegawai Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuisioner yang diperoleh dari responden pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program *computer Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dimana nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,646 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,1$. Disiplin kerja (X2) nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,990 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,1$. Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dimana nilainya dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,204 > 2,40$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Prabumulih Timur Community Health Center, Prabumulih City

Cintya Dwi Agustin, 2022110095, 2026

Cintya Dwi Agustin, The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Prabumulih Timur Community Health Center, Prabumulih City, (Under the guidance of Mr. Amandin, S.Pt., M.M. and Mrs. Resi Marina, M.Sc.). This study aims to determine whether there is an influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of civil servant employees at the Prabumulih Timur Community Health Center, Prabumulih City. The population in this study amounted to 147 employees. The sample determination was carried out using the Slovin formula with an error rate of 10% so that 60 employees of the Prabumulih Timur Community Health Center, Prabumulih City were obtained. The data used in this study are primary data, namely in the form of questionnaire results obtained from respondents of civil servant employees at the Prabumulih Timur Community Health Center, Prabumulih City. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 computer program. The results of this study indicate that Leadership (X1) where the value of $t_{count} > t_{table}$ or $2.646 > 1.672$ with a significant value of $0.010 < 0.1$. Work discipline (X2) the value of $t_{count} > t_{table}$ or $2.990 > 1.672$ with a significant value of $0.004 < 0.1$. Leadership (X1) and Work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) Where the value can be seen from $F_{count} > F_{table}$ or $27.204 > 2.40$ with a significant value of $0.000 < 0.01$.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kemampuan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskermas Prabumulih Timur Kota Prabumulih” ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi serta sebagai bentuk kontribusi penulis dalam memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Prabumulih.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak luput dari hambatan. Namun, berkat dukungan, motivasi, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I.. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Amandin S.Pt., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Resi Mariani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
7. Bapak/Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

8. Ibu Kepala Puskesmas Kota Prabumulih beserta seluruh staf yang telah bersedia menerima dan menyiapkan wadah bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Pintu surgaku, ibu Yasnidarti tersayang. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala motivasi, pelukan hangat, dan doa yang diberikan tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga sarjana.
10. Cinta pertamaku, bapak Irawan ismail tercinta. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan, memberikan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya hingga sarjana.
11. Teruntuk kedua saudara penulis Andre Saputra S.E., dan Zheo Abidzar Alfarizyi terimakasih atas dukungan cinta, dan kasih sayangnya yang selalu di berikan kepada penulis kehadiran kalian adalah sumber kekuatan bagi penulis.
12. Teruntuk Ingrid Meilarisa dan Miftakhul Jannah, S.Sos terimakasih telah hadir di setiap lelah, mendengar setiap keluh, dan tetap bertahan menemani sampai titik ini. Kalian adalah bagian dari perjalanan berharga dalam hidup penulis.
13. Teruntuk Fhuji, Seti, Destri, Lyra, Mutiara, Dea yang menjadi sahabat penulis sejak awal perkuliahan. Segala canda tawa dan tangis menjadi bagian dari perjuangan yang terasa tidak sendiri, penulis sangat bersyukur telah dipertemukan dengan orang-orang yang baik seperti kalian.
14. Teruntuk teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen D, terimakasih atas kebersamaan selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
15. Teruntuk sahabat kecil Haniyah Aulia Putri yang tumbuh bersamaku di masa kecil penuh tawa hingga saat ini, terimakasih karena selalu ada mendengarkan segala keluh kesahku, dan menjadi rumah kecil di tengah lelahnya perjalanan hidup penulis.
16. Terakhir, penulis berterimakasih untuk diriku sendiri karena tetap berjalan sejauh ini. Terimakasih sudah tetap berjalan meskipun banyak hari terasa

begitu berat, penuh lelah, tangis, kecewa, dan rasa ingin menyerah. Tidak mungkin berada di titik ini ada banyak hal yang di pendam sendiri, ada banyak malam yang dilewati dengan pikiran yang kacau. Semoga setelah ini hidupmu dipenuhi hal-hal baik yang selama ini kamu usahakan dengan penuh air mata dan doa.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, baik dari cara penulisan maupun dari ilmu yang penulis tuangkan. Karena itu, penulis mengharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun guna membantu menyempurnakan karya-karya ilmiah di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini sedikit banyaknya dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Prabumulih, Januari 2026

Penulis

Cintya Dwi Agustin
NIM. 2022110095

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Kepemimpinan	6
2.1.1.1 Tipe Kepemimpinan	6
2.1.1.2 Karakter Kepemimpinan	7
2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan	8
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja	10
2.1.3 Pengertian Kinerja	11
2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3.2 Indikator Kinerja	11
2.2. Penelitian Terdahulu	12
2.3 Kerangka Pemikiran	14
2.4 Hipotesis Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Metode dan Desain Penelitian	16

3.1.1 Metode Penelitian	16
3.1.2 Desain Penelitian	16
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.2.1 Lokasi Penelitian	17
3.2.2 Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi dan Sampel	17
3.3.1 Populasi	17
3.3.2 Sampel	17
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	18
3.4.1 Variabel Penelitian	18
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	19
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	20
3.5.1 Jenis Data	20
3.5.2 Sumber Data	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.7 Instrumen Penelitian	22
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.8 Teknik Analisis Data	24
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	24
3.8.1.1 Uji Normalitas	25
3.8.1.2 Uji Multikolenieritas	25
3.8.1.3 Uji Heterokedasitas	25
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	25
3.9 Uji Hipotesis	26
3.9.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	26
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f)	27
3.9.3 Koefisien Determinasi (R ²)	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.....	28
4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Geografis dan Sosial Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.....	28
4.1.3 Visi dan Misi Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih	29
4.1.4 Struktur Organisasi	30
4.1.5 Tugas pokok dan Fungsi	30
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	32
4.2.1 Karakteristik Responden	32
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	33

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	34
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja	34
4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan.....	35
4.2.2 Hasil Penelitian	35
4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)	36
4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja..	37
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	39
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
4.3.1 Hasil Uji Validitas	40
4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	42
4.4.1 Uji Normalitas.....	43
4.4.2 Uji Multikolinearitas	44
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
4.5 Metode Analisis Data	45
4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda	45
4.5.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)	47
4.5.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)	48
4.4.4 Koefisien Determinasi (R2)	49
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	16
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	19
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert	23
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia	33
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan	34
Tabel 4.4 Responden Menurut Lama Kerja	34
Tabel 4.5 Responden Menurut Pendapat.....	35
Tabel 4.6 Tanggapan Responden MENGENAI KEPEMIMPINAN (n=60)....	36
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (n=60).....	38
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai (n=60)	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.13 Hasil Uji T	47
Tabel 4.14 Hasil Uji F	48
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	49

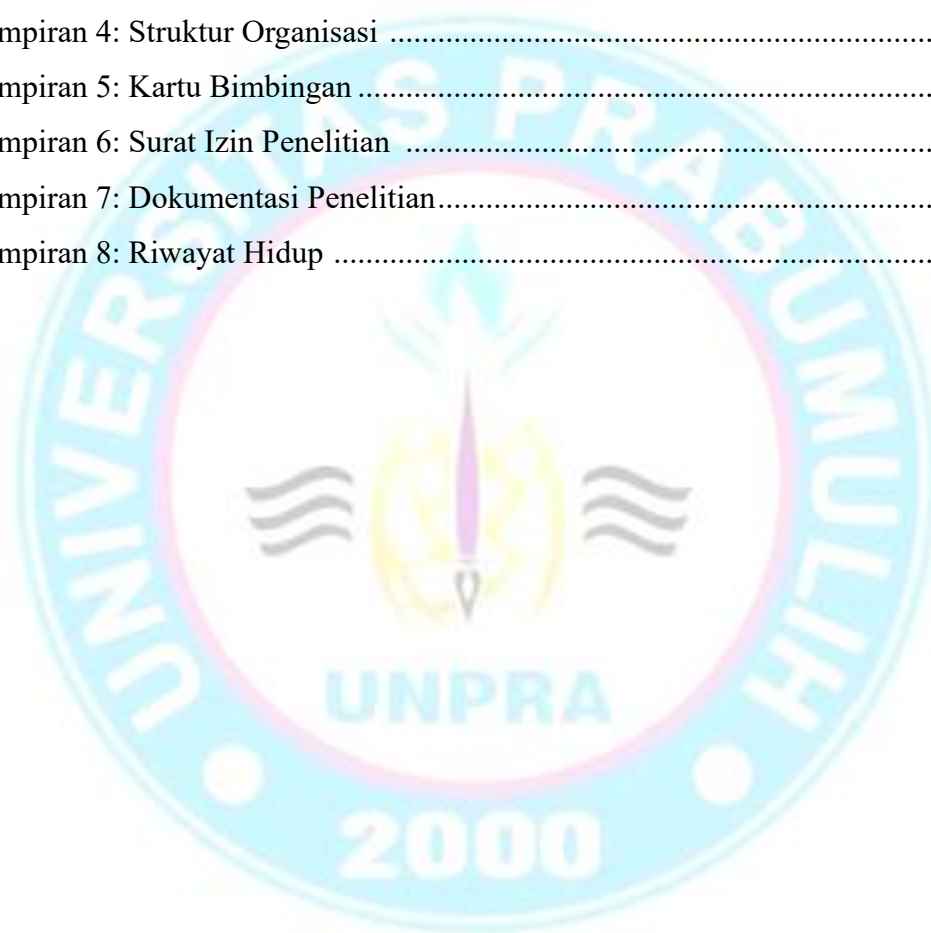
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 4.1 Struktur organisasi Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih	30
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji normalitas	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian	56
Lampiran 2: Tabulasi Responden	60
Lampiran 3: Hasil Analisis Regresi	63
Lampiran 4: Struktur Organisasi	71
Lampiran 5: Kartu Bimbingan	72
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian	80
Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian	81
Lampiran 8: Riwayat Hidup	82



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan : Kepanjangan

N : Netral

KIA : Kesehatan Ibu dan Anak

SPSS : *Statistical Package For Social Science*

SS : Sangat Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

VIF : *Variance Inflation Factor*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman yang semakin dinamis dan penuh dengan tantangan, instansi pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan publik. Sektor kesehatan, sebagai salah satu pilar utama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjadi fokus penting dalam mewujudkan pelayanan prima, cepat, tepat, dan efisien. Puskesmas sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai di puskesmas menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam pencapaian visi dan misi Perusahaan. Hubungan antara manajemen Sumber Daya Manusia dan pencapaian tujuan strategis perusahaan sangatlah erat dan saling mempengaruhi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berfungsi sebagai fondasi dalam mengembangkan dan memelihara karyawan yang berkualitas yang merupakan sumber aset terpenting bagi organisasi. Dengan merumuskan strategi sumber daya manusia yang selaras dengan tujuan bisnis, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi (Annisa *et al.*, 2025)

Kepemimpinan merujuk pada individu yang mampu mengidentifikasi strategi, merancang rencana, dan berfungsi sebagai pendorong bagi anggota tim sehingga mereka dapat mencapai hasil yang optimal dan efisien. Kepemimpinan juga merupakan keterampilan untuk memengaruhi orang dalam suatu kelompok demi mencapai sasaran yang telah ditentukan. Cara seorang pemimpin

mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan tindakan anggota organisasi dibawahnya. Kepemimpinan dianggap sebagai suatu dinamika yang berkembang dan berubah seiring berjalannya waktu. Para penulis tersebut menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan dinamika internal organisasi. Kekuatan kepemimpinan ini mencakup kemampuan memotivasi karyawan untuk menghadapi tantangan, mengenali peluang, dan menerima perubahan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada struktur dan proses organisasi saja, namun juga memperhatikan aspek dinamis yang dapat mempengaruhi keseimbangan dan kelangsungan organisasi (Sinaga *et al.*, 2023).

Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang ideal secara tegas maupun tersirat menunjukkan rasa menghormati, berterimakasih, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap semua peraturan bisnis yang berlaku. Ini juga mengacu pada kesiapan untuk menerapkan aturan tersebut kedalam tindakan dan kesiapan untuk menghadapi hukuman jika seorang karyawan tidak mematuhi tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka. Disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Disiplin kerja Adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua yang ada diberikan kepadanya (Hasyim *et al.*, 2020).

Kinerja merupakan sebuah hasil maupun tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama periode tertentu. Kinerja merupakan sebuah konstruk bersifat multidimensional dengan berbagai variasi pengukuran tergantung dari faktor pembentukan kinerja. Hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan inilah yang merupakan pengertian sederhana dari kinerja pegawai. Semakin besar kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya maka semakin besar pula kinerja yang dapat dihasilkan, dikarenakan itu penempatan pegawai dalam posisi yang ia kuasai haruslah tepat (Sisi Wahyuni 2020)

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut antara lain masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu, rendahnya tingkat disiplin dalam menyelesaikan tugas administrasi, serta kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan promosi kesehatan dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, terdapat pula pegawai yang bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja. Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa arahan, bimbingan, dan pengawasan yang dilakukan kepemimpinan puskesmas belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi dan menggerakkan seluruh pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi juga belum dilakukan secara konsisten, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai secara keseluruhan. Kondisi ini menimbulkan dugaan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika kepemimpinan yang diterapkan mampu menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan motivasi, dan menjalin komunikasi yang efektif, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Namun, apabila kepemimpinan kurang mampu mengarahkan dan membina pegawai, maka hal tersebut berdampak pada rendahnya kualitas kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, terdapat indikasi bahwa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kedua faktor kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur, Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur, Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih?

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

Penelitian ini dibatasi hanya membahas pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Ruang lingkup kepemimpinan dalam penelitian ini difokuskan dalam mengarahkan, membimbing, dan mengawasi pegawai , sedangkan disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap SOP. Kinerja pegawai yang dinilai mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Penelitian ini tidak menilai faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja maupun kompetensi pegawai, serta hanya difokuskan pada seluruh pegawai yang bekerja aktif selama periode penelitian berlangsung di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan kepustakaan, khususnya untuk bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai kinerja agar lebih baik.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah serta memperluas pengetahuan.

2. Bagi Puskesmas Prabumulih Timur

penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala puskesmas serta memperbaiki kedisiplinan pegawai guna meningkatkan pelayanan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai inspirasi untuk penelitian dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan. Pemimpin memiliki artinya yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam usaha memajukan kelompok, lembaga maupun institusi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu energi atau kekuatan besar yang dapat menggerakkan segala aktivitas dalam sebuah organisasi pada suatu tujuan yang akan dicapai bersama menuju kesuksesan Rivai (2020).

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu kemampuan, proses, atau fungsi seseorang untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang telah direncanakan dan ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah ilmu dan seni memotivasi dan meyakinkan orang lain agar mengerti, sadar dan senang hati bersedia mengikuti kehendak seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan untuk memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sebuah metode, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela (Safitri *et al.*, 2023)

2.1.1.1 Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau

kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ramdani *et al.*, 2026)

Adapun beberapa tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1. Tipe Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkain karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois.

2. Tipe Kepemimpinan yang *Laissez Faire* (Masa Bodoh)

Laissez Faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Dari kata "demokratis" ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin.

2.1.1.2 Karakter Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki karakter yang berbeda antara satu dan lainnya. Karakter kepemimpinan yaitu ciri khas seseorang dalam mempengaruhi bawahannya (Nisa *et al.*, 2024)

1. Visioner

Pemimpin yang visioner berarti memiliki pandangan yang jelas tentang tujuan organisasi. Hal ini karena pemimpin yang memiliki visi dan tujuan yang jelas dapat menginspirasi kepada tim untuk bekerja lebih efisien dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama.

2. Memotivasi

Seorang pemimpin yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan produktivitasnya, memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang akan berujung pada hasil yang lebih baik memuaskan secara keseluruhan.

3. Memiliki Cara Mencapai Tujuan

Mengetahui cara-cara untuk mencapai tujuan organisasi merupakan karakteristik penting dari seorang pemimpin. Ia membantu tim untuk merencanakan dan mengelola proyek dengan efektif.

4. Memiliki Empati

Memiliki empati amat penting dalam memimpin dan mengelola sebuah tim. Memiliki kemampuan untuk memahami perasaan dan pandangan unik anggota tim dapat membantu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya.

5. Kreatif

Sebagai seorang pemimpin, memiliki kreatifitas yang tinggi menjadi modal utama dalam menghadapi tantangan dan memecahkan persoalan yang terjadi di perusahaan. Dengan menciptakan strategi yang inovatif, seorang pemimpin yang kreatif dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan progresif..

6. Memahami Keunikan Tim

Mengetahui keunikan tim adalah salah satu karakteristik penting dari seorang pemimpin karena ini memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan anggota tim dengan tujuan yang jelas dan terukur, terutama jika seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memimpin beberapa tim sekaligus.

7. Introspektif

Dalam memimpin, penting bagi seorang pemimpin untuk mengevaluasi diri sendiri dan mengenali kelebihan dan kekurangan diri, serta dampaknya pada orang lain.

2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan sangat penting untuk menilai sejauh mana seseorang pemimpin mampu mengarahkan karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kepemimpinan menurut Ruhyono (2021) diantaranya :

1. *Telling*

Kemampuan dalam membuat aturan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan, dan menceritakan kepada karyawan tentang apa, siapa, dimana, bagaimana, kapan, dan mengapa harus mengerjakan tugas.

2. *Selling*

Menyangkut langkah pemimpin pemerintah karyawan dengan perintah terstruktur dan dilakukan secara suportif.

3. *Participating*

Pemimpin dan karyawan bekerja sama dalam membuat dan menjalankan keputusan yang telah ditetapkan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.

4. *Delegating*

Pemimpin memberikan arahan mengenai sesuatu secara spesifik, dan mendelegasikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai arahan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat (Fauziah *et al.*, 2023).

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Disiplin kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dijelaskan oleh Samsa (2025) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memicu motivasi dan meningkatkan kedisiplinan. Kompensasi bukan hanya berupa gaji, tetapi juga insentif, tujangan, dan fasilitas kerja.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Penegakan sanksi

Pentingnya penegakan aturan dan sanksi yang adil agar tercipta kepastian dan rasa aman dalam organisasi. Sementara itu kebiasaan kerja yang mendukung, seperti kehadiran, serta etika menjadi elemen penting dalam menciptakan disiplin yang berkelanjutan.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, diperlukan indikator yang jelas dan terukur menurut Siregar (2023) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *Preventif*

Meliputi tujuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Integritas dalam mendorong pegawai untuk mendisiplinkan pegawainya.

2. Disiplin *Positif*

Disiplin ini termasuk pengendalian *inheren*, artinya pemimpin harus proaktif dan langsung mengontrol bawahannya.

3. Disiplin *Progresif*

Disiplin ini mencakup penjatuhan sanksi kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan sehingga menimbulkan terorisme di kalangan karyawan dan itu termasuk ketegasan pimpinan dalam mengeluarkan karyawan yang disiplin di perusahaan.

4. Disiplin *Korektif*

Tindakan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar aturan agar tidak mengulangi kesalahan dan kembali bekerja sesuai ketentuan.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Ruhyono 2021).

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang dijelaskan oleh Siregar (2023) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal Pegawai
Yaitu faktor bawaan yang melekat pada pegawai dan faktor yang terus ada dalam perkembangannya.
2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi
Saat melakukan tugas, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja .
3. Faktor Lingkungan *Eksternal* Organisasi
Faktor lingkungan *eksternal* organisasi mengacu pada situasi, peristiwa, atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Kinerja perlu dinilai agar diketahui capaian kerja pegawai. Indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut Ruhyono (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator, yaitu :

1. *Quality of work* (kualitas kerja) adalah mutu hasil kerja seseorang yang dapat diketahui melalui : penataan rencana/kegiatan rencana kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. *Promptness* (kecepatan) yaitu kecepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang dapat diketahui melalui : penataan rencana/kegiatan rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

3. *Intiative* (inisiatif) yaitu aktifitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran tanpa harus menunggu instruksi pimpinan yang dapat diketahui melalui : pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi, tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. *Capability* (kapabilitas) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dimana orang tersebut benar-benar mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik yang dapat diketahui melalui : kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
5. *Comunication* (komunikasi) adalah kegiatan yang berkaitan dengan komunikasi intern (ke dalam) organisasi , komunikasi ekstern (ke luar) organisasi, relasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas.

2.2 Penelitaian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya pada bidang tertentu, yang sering kali menjadi dasar atau referensi dan juga pertimbangan untuk penelitian baru. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan, maka dicantumkan dari berbagai peneliti terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut :

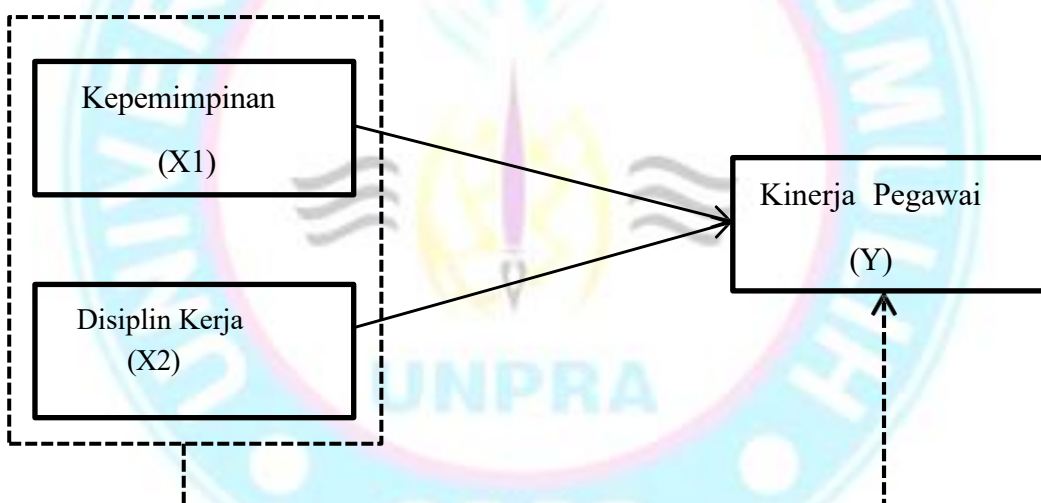
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Suci Indah Sari (2025)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di RSUD Lubuk Basung	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Daerah Lubuk Basung. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Daerah Lubuk Basung.
Yuyun Septiani (2024)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrejo Surabaya	Hasil dari penelitian ini ialah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya..
Arie Hendra Saputro (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan berada dalam kategori kurang baik, kepemimpinan berada dalam kategori kurang baik, motivasi kerja berada dalam kategori kurang baik, disiplin kerja berada dalam kategori kurang baik.
Lamria Rini Melati Siregar (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT Indah Logistik Cargo Cabang Pematang Siantar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 38,737 + 0,095 X_1 + 0,149 X_2 + e$.
A Junaedi (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya	Hasil penelian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distribusi Sentra Jaya - Tangerang Selatan. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Sumber: berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Alur berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar hipotesis (Syahputri *et al.*, 2023). Pada penelitian ini variabel independen yaitu, kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu, kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

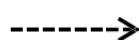


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



= Berpengaruh secara parsial

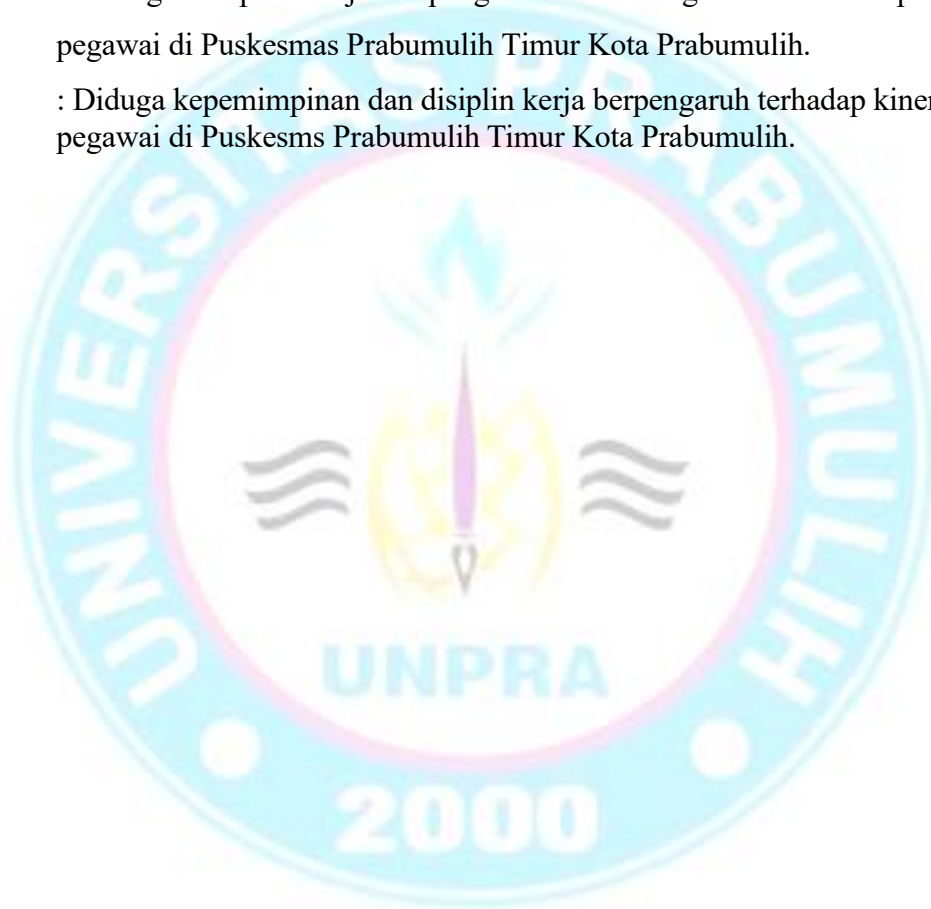


= Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang bersifat praduga karena masih dibuktikan kebenarannya. Hoyyam & Tufik (2021) mengatakan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting, yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
- H3 : Diduga kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, dan penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasi penyelidikan, jadi metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang dipakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Harahap *et al.* (2023) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah fondasi dari setiap kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, dan mengungkapkan fenomena atau masalah tertentu.

Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan kuantitas. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang mendasar pada populasi atau sampel, dengan landasan filosofis positivisme. Penelitian kuantitatif melibatkan pendekatan eksperimental, mengumpulkan data dalam bentuk angka, dan kemudian menganalisis data tersebut menggunakan metode statistik untuk mencapai hasil dan Kesimpulan. Penelitian kuantitatif juga bergantung pada konsep dan teori yang sesuai, dengan hipotesis yang muncul dari tinjauan literatur penelitian sebelumnya (Harahap *et al.*, 2023).

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam pendekatan kuantitatif. Pemilihan desain yang tepat berfungsi untuk memastikan proses pengumpulan data berlangsung secara akurat dan efisien guna menjawab pertanyaan penelitian. Dalam pendekatan kuantitatif, desain penelitian juga menentukan jenis analisis statistik yang akan digunakan serta Kesimpulan yang diambil, termasuk inferensi kausal dalam desain eksperimental (Putra *et al.*, 2025).

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Hipotesis yang telah dirumuskan akan

diuji untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif ini akan digunakan penulis untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini adalah Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Gunung ibul, Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya akan dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2026 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat di artikan merujuk kepada seluruh objek penelitian merujuk pada entitas yang menjadi fokus penelitian, dan objek ini bias berupa manusia, benda, hewan, tumbuhan gejala, nilai tes, atau peristiwa yang memiliki karakteristik khusus dalam konteks penelitian Harahap *et al.* (2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil Negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang berjumlah 147 orang terdiri dari pegawai negeri sipil 78 orang, dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja 69 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan metode *sampling* Harahap *et al.* (2023). Dalam konteks ini, sampel harus mampu secara akurat mempersentasikan karakteristik populasi, yang berarti bahwa kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dengan sampel tersebut juga berlaku untuk populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dimana peneliti memilih responden secara sengaja berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu

yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% sebagai berikut.

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini jumlah populasi “(N) = 147 orang, dengan *error tolerance* 10% jadi sampelnya adalah :

$$\begin{aligned} N &= \frac{147}{1 + 147 (0,10)^2} \\ &= 60 \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang/responden

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2023) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan ada dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan (X1)
2. Disiplin kerja (X2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau mengalami perubahan akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Harahap *et al.* (2023) pengertian operasional variabel ini adalah untuk memastikan bahwa peneliti dan pihak lain yang membutuhkan informasi tentang penelitian memiliki persepsi yang seragam tentang apa yang dimaksud dengan variabel yang diteliti. Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang dapat dilihat dalam tabel 3.1:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel			
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Kepemimpinan (X1)	Pemimpin memiliki artinya yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang di tentukan bersama (Rivai 2020)	1. <i>Telling</i>	1-3
		2. <i>Selling</i>	4-6
		3. <i>Participating</i>	7-8
		4. <i>Delegating</i>	9-10
Disiplin kerja(X2)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Fauziah <i>et al.</i> , 2021)	1. Disiplin	1-3
		<i>Preventif</i>	4-6
		2. Disiplin Positif	7-8
		3. Disiplin Progresif	9-10
		4. Disiplin Korektif	

Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Ruhyono 2021)	1. Quality of work (kualitas kerja)	1-2
		2. Promptness (kecepatan)	3-4
		3. Initiative (inisiatif)	5-6
		4. Capability (kapasitas)	7-8
		5. Communication (komunikasi)	9-10

Sumber: berbagai jurnal

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka ada dua jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Harahap *et al.* (2023) metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan kuantitas. Data kuantitatif biasanya berupa informasi ataupun penjelasan yang dituangkan dalam bentuk angka, seperti data jumlah pegawai, usia pegawai dan data lainnya.

2. Data Kualitatif

Harahap *et al.* (2023) metode kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskann fenomena sosial secara mendalam dengan fokus pada interpretasi, makna, dan konteks. Data kualitatif tidak berbentuk angka tetapi berbentuk kata atau kalimat yang dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, analisis dokumen atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan. Misalnya tentang gambaran umum instansi, sejarah instansi, visi dan misi, dan data-data lain yang dapat digunakan untuk melengkapi penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data merupakan sebuah informasi yang diperoleh oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian dan pengambilan keputusan. Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Ayu *et al.* (2025) data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data primer biasa didapatkan lewat wawancara langsung maupun wawancara tidak langsung, observasi, diskusi, terfokus, dan penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah (Ayu *et al.*, 2025).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk keperluan penelitian dapat menggunakan sumber data primer maupun data sekunder. Teknik pengambilan data harus tepat dan sesuai dengan metode agar data yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan menggunakan empat teknik atau cara pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara (interview), menggunakan kuesioner (angket), dan dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Saadi (2025) observasi adalah proses sistematis dalam merekam pola perilaku manusia, objek dan kejadian-kejadian tanpa menggunakan pertanyaan atau berkomunikasi dengan subjek. Mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang terjadi merupakan fokus penelitian pada teknik observasi seperti melakukan pengamatan secara langsung sebagai pelanggan, mengamati perbandingan harga dan objek konvensional dengan layanan transportasi online lain.

2. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan salah satu wujud dari komunikasi interpersonal dimana merupakan suatu bentuk komunikasi yang langsung tanpa perantara media antar individu, dalam hal ini peran sebagai pembicara dan pendengar dilakukan secara bergantian, serta sering kali peran itu menyatu (saadi, 2025).

3. Kuesioner

Menurut Saadi (2025) kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden.

4. Dokumentasi

Dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto krgistan. Dokumentasi ini merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan juga wawancara pada penelitian. Pada penelitian ini berupa pengumpulan data yang dilakukan mencari dokumen baik berupa catatan, arsip, maupun hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat untuk mencatat berbagai kondisi atau aktivitas yang berkaitan dengan aspek psikologis seseorang, biasanya dalam bentuk angka atau data kuantitatif. Aspek psikologis ini di bagi dua, yaitu kognitif (berkaitan dengan pengetahuan) dan non-kognitif (berkaitan dengan sikap atau perasaan). Untuk menggali aspek kognitif, digunakan pertanyaan sebagai pemicunya, sedangkan untuk aspek non-kognitif, digunakan pernyataan. Jadi, instrument disusun agar peneliti lebih mudah mendapatkan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti, dengan menggabungkan unsur pengetahuan dan sikap melalui pertanyaan dan pernyataan yang telah dirancang Zayrin *et al.* (2025). Instrumen yang rencananya akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian nantinya adalah kuesioner (angket). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut.

Jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala likert. Damayanti (2024) skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap peristiwa atau gejala sosial. Skala likert ini membuat responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor. Tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2.3 Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Cukup Setuju	(CS)	Skor 3
4.	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

3.7.1 Uji Validitas

Sanakay *et al.* (2021) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian menggunakan apa isi sebenarnya yang diukur. Salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi *pearson product-moment (pearson)*. Dengan menggunakan metode *correcred item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi software yang berupa SPSS (*statistical package for social science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Nilai r tabel pada $\alpha = 0,1$ dan $n = n-2 = 60-2 = 58 \rightarrow 0,2144$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanaky *et al.* (2021) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *Cronbach Alpha*. Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila alpha yang didapat berada di atas nilai $>0,60$, maka dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila alpha yang didapat berada di bawah nilai $< 0,60$, maka dapat dikatakan tidak reliabel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Harahap *et al.* (2023) analisis data dalam penelitian kuantitatif sangat penting untuk menghasilkan hasil yang akurat guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Secara umum, teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif melibatkan metode statistik, termasuk statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Moha *et al.* (2023) uji asumsi klasik adalah uji yang mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Dalam uji asumsi klasik ini terdapat tiga uji yang akan dilakukan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedestisitas.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu prosedur statistik untuk menguji suatu data atau sampel yang berasal dari populasi apakah terdistribusi normal atau mendekati normal Anggraini & Umar (2025) Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik distribusi, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Anggraini & Umar (2025) Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk kriteria pengujiannya, yaitu jika nilai variance inflation factor (VIF) <10 , maka model terbebas dari multikolinearitas, apabila VIF >10 maka terdapat multikorelasi data.

3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas adalah keadaan dimana terdapat varian error yang tidak konstan. Uji heteroskedisitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah varian residual dari model regresi adalah konstan. Ada dua teknik untuk mengidentifikasi heteroskedisitas yaitu teknik grafis dan statistik. Metode statistik dalam mendeteksi heteroskedisitas terdiri dari uji kolerasi *spearman*, uji *park*, uji *white*, uji *glejser*, dan uji *breusch pagan godfrey* (BPG). Metode-metode tersebut memiliki distribusi yang berbeda sebagai dasar dalam mendeteksi heteroskedisitas (Indawati *et al.*, 2023).

3.8.2 Analisa Regresi Linear Berganda

Salsabila *et al.* (2025) menyatakan bahwa analisis linear berganda ialah linear yang mengaitkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi

linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b1- b2 : Koefisien Regresi Variabel Bebas X1 Dan X2

e : Standar error (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang didasarkan pada teori-teori yang relevan terhadap permasalahan penelitian, namun belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data lapangan (Harahap *et al.* 2023). Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi (R^2).

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Ramdani *et al.* (2022) menjelaskan bahwa uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh

konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 10% menggunakan uji 2 arah serta derajat kebebasan dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila terhitung $>$ tabel, dan tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,10, maka H_0 ditolak dan H_a diterims, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
- 2 Sedangkan apabila terhitung $<$ tabel, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,10, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam yaitu, 0,01 (1%), 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Apabila nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka variabel bebas dari penelitian tersebut memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat (Pembudi *et al.*, 2024).

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk adalah untuk mengukur *goodness fit* sebuah regresi. Nilai digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada persamaan regresi rentan penambahan variabel independent, dimana semakin banyak variabel independent yang digunakan maka semakin besar, karena itulah digunakan *adjusted* (Pembudi *et al.*, 2024).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Puskesmas Prabumulih Timur merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di bawah naungan Dinas Kesehatan Kota Prabumulih yang berdiri sejak tahun 1985. Puskesmas ini dibentuk untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, khususnya di wilayah Kecamatan Prabumulih Timur dan sekitarnya. Seiring perkembangan Kota Prabumulih, kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat juga meningkat. Oleh karena itu, Puskesmas Prabumulih Timur terus berkembang dalam sarana, prasarana, dan mutu pelayanan. Sebagai UPTD, puskesmas ini menyediakan berbagai layanan kesehatan dasar, seperti pemeriksaan umum, KIA, imunisasi, KB, laboratorium sederhana, promosi kesehatan, serta pencegahan dan pengendalian penyakit. Selain itu, Puskesmas Prabumulih Timur juga aktif menjalankan program kesehatan masyarakat, seperti posyandu, pelayanan lansia, program gizi, penyuluhan kesehatan, serta penanganan penyakit menular dan tidak menular. Untuk meningkatkan kualitas layanan, puskesmas juga terus melakukan inovasi melalui peningkatan kompetensi tenaga kesehatan dan pemanfaatan teknologi informasi.

4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Geografis dan Sosial Puskesmas

Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Wilayah kerja puskesmas Prabumulih Timur terletak di Jalan. Jenderal Sudirman KM 45, Prabumulih Timur, Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih Sumatera Selatan. Batas-batas wilayah kerja Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan wilayah kecamatan Prabumulih Barat.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Prabumulih Selatan.
3. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Cambai.
4. Sebelah Barat berbatasa dengan kecamatan Prabumulih Barat.

4.1.3 Visi dan Misi Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

1. Visi :

“Masyarakat Sehat Yang Mandiri Untuk Hidup Sehat”.

2. Misi :

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat.
2. Merumuskan kebijakan dan manajemen untuk meningkatkan kinerja pelayanan
3. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

3. Motto :

“Puskesmas Prabumulih Timur Melayani Sepenuh Hati”

4. TATA NILAI SMART :

S : SDM Profesional yang berkompeten dalam melakukan pelayananan

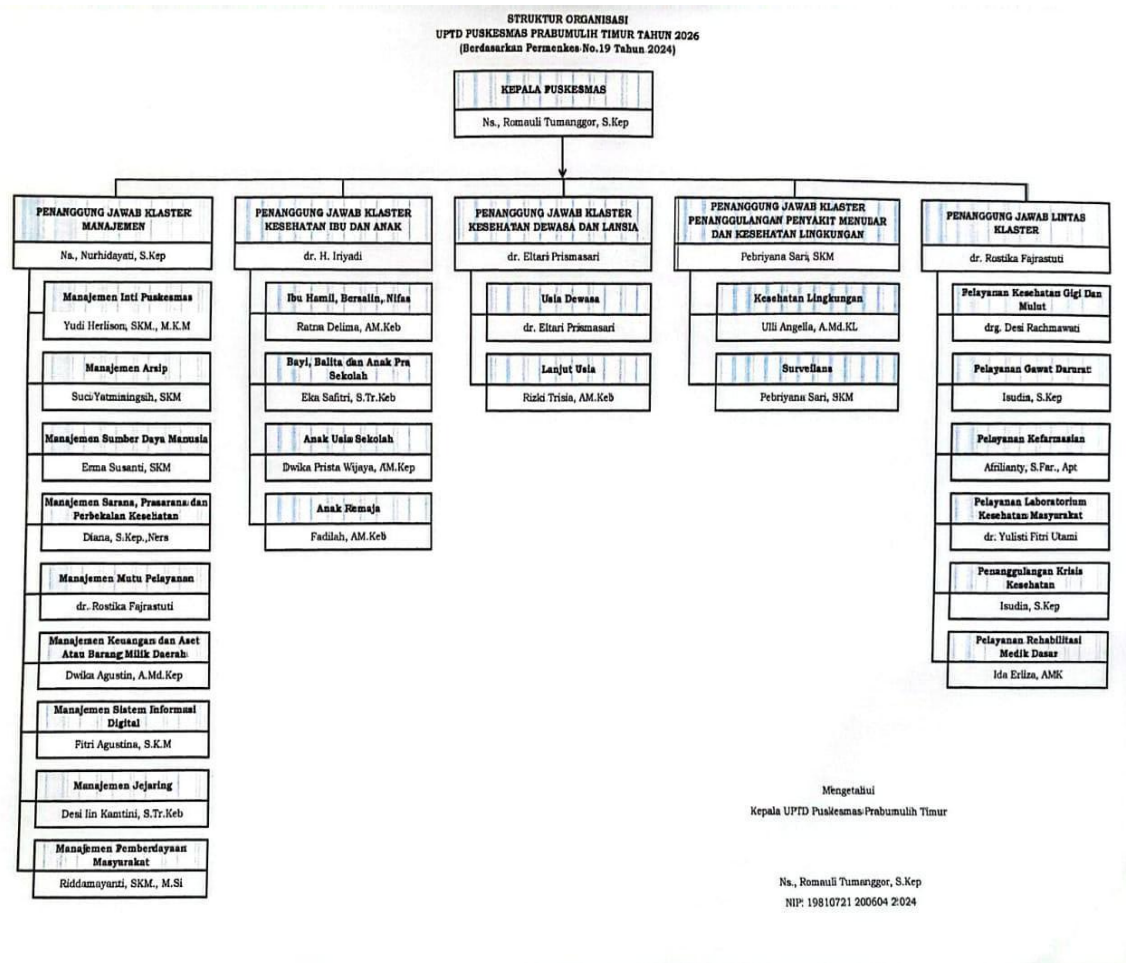
M : Mitra dalam menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan sesama

A : Aman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

R : Ramah melayani dengan Senyum, Salam, Sopan dan Santun

T : Terintegrasi dan berkesinmabungan dan bekerjassama dengan masyarakat

4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Data Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

4.1.5 Tugas pokok dan Fungsi

Berikut adalah tugas pokok dan fungsi dari masing-masing jabatan dari struktur organisasi Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

1. Kepala Puskesmas

Kepala Puskesmas memiliki tugas pokok yaitu memimpin seluruh kegiatan Puskesmas. Kepala Puskesmas memiliki Fungsi melakukan Perencanaan program, Pengendalian kegiatan, Pengawasan pelayanan dan Evaluasi & pelaporan.

2. Penanggung Jawab Klaster Manajemen

Penanggung jawab klaster manajemen mempunyai tugas pokok mengelola administrasi dan tata kelola puskesmas. Penanggung jawab Klaster manajemen mempunyai fungsi :

1. menyusun rencana kerja dan anggaran Puskesmas.
2. mengelola administrasi kepegawaian, keuangan dan umum.
3. mengelola sistem informasi kesehatan Puskesmas.
4. melaksanakan monitoring dan evaluasi program.
5. menjamin mutu pelayanan melalui penerapan standar operasional prosedur.

3. Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Ibu dan Anak

Penanggung jawab Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Ibu dan Anak mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan kesehatan ibu, bayi, balita dan anak.

Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Ibu dan Anak mempunyai fungsi

1. Melaksanakan pelayanan kesehatan ibu hamil, bersalin dan nifas.
2. Melaksanakan pelayanan kesehatan bSayi, balita dan anak.
3. Melakukan pemantauan tumbuh kembang anak.
4. Melaksanakan kegiatan imunisasi dasar dan lanjutan.
5. Melakukan edukasi kesehatan ibu dan anak kepada masyarakat.

4. Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Dewasa dan Lansia

Penanggung Jawab Klaster Kesehatan Dewasa dan Lansia mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan kesehatan bagi usia dewasa dan lanjut usia.

Penangung jawab klaster kesehatan dewasa dan lansia mempunyai fungsi

1. Melaksanakan pelayanan kesehatan umum bagi usia dewasa.
2. Melaksanakan pelayanan kesehatan bagi lanjut usia
3. Melakukan deteksi dini penyakit tidak menular
4. Melaksanakan pembinaan dan pemantauan kesehatan lansia
5. Memberikan penyuluhan kesehatan terkait gaya hidup sehat

5. Penanggung Jawab Klaster Penanggulangan Penyakit Menular dan Kesehatan Lingkungan.

Penanggung jawab klaster penanggulangan penyakit menular dan kesehatan lingkungan mempunyai tugas pokok melaksanakan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit menular serta kesehatan lingkungan.

Penanggung jawab klaster ini mempunyai fungsi :

1. Melaksanakan surveilans dan pengendalian penyakit menular.
2. Melakukan penanggulangan kejadian diluar biasa (KLB)
3. Melaksanakan kegiatan ramah Lingkungan

6. Penanggung Jawab Lintas Klaster.

Penanggung jawab lintas klaster mempunyai tugas pokok mengoordinasikan kegiatan yang melibatkan beberapa klaster di Puskesmas.

Penanggung jawab lintas klaster mempunyai fungsi :

1. Mengintegrasikan perencanaan dan pelaksanaan program antar klaster.
2. Mengoordinasikan kegiatan promotif dan preventif.
3. Melaksanakan kerjasama lintas sektor dan lintas program.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuisisioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuisisioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebanyak 60 responden, yaitu seluruh pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Semua responden yang berjumlah 60 tersebut mendapat kuisisioner, dan semua kuisisioner telah dikembalikan selanjutnya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden, sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki	4	6,7%
2	Perempuan	56	93,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data diolah 2026

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang dengan persentase 6,6% dan responden perempuan sebanyak 56 orang dengan persentase 93,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibanding laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-29	8	13,3%
2	30-34	20	33,3%
3	>35	32	53,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang pada penelitian ini meliputi responden dengan usia 19-24 tahun dengan tingkat persentase 0%, responden dengan usia 25-29 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13,3%, responden dengan usia 30-34 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 33,3%, responden dengan usia >35 tahun sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 53,35%. Hal ini menunjukkan bahwa

responden yang merupakan pegawai aparatur sipil negara pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih paling banyak, yaitu berusia >35 tahun dengan jumlah 32 orang.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	D3	23	38,3%
2	Sarjana	35	58,4%
3.	Magister	2	3,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 0 rang dengan tingkat persentase 0%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 38,3%, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase 58,3%, dan responden yang berpendidikan magister sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih berpendidikan sarjana (S1).

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentasi
1	0-3 Tahun	10	16,6%
2	4-7 Tahun	14	23,4%
3	8-11 Tahun	5	8,4%
4	>11Tahun	31	51,6%
	Jumlah	60	100%

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui lamanya masa kerja dari responden di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, terdiri dari lama kerja 0-3 tahun sebanyak 10 orang responden dengan tingkat persentase 16,6%, lama kerja 4-7 tahun sebanyak 14 orang responden dengan tingkat persentase 23,3%, lama kerja 8-11 tahun 5 orang responden dengan tingkat persentase 8,3%, dan lama kerja >11 tahun sebanyak 31 orang responden dengan tingkat persentase 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai aparatur sipil negara yang sudah bekerja sekitar >11 tahun di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumuli.

4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah pendapatan perbulan pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Responden Menurut Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	Persentase
1.	2-4 Juta/bulan	30	50%
2.	4-6 Juta/bulan	26	43,3%
3.	>6 Juta /bulan	4	6,6%
	Jumlah		100%

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pendapatan perbulan responden pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, terdiri dari besar pendapatan 1-2 juta/bulan sebanyak 0 rang dengan tingkat persentase 0%, besar pendapatan 2-4 juta/bulan sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 50%, besar pendapatan 4-6 juta/bulan 26 orang dengan tingkat persentase 43,3%, dan besar pendapatan >6 juta/bulan sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 6,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai aparatur sipil negara berpendapatan 2-4 juta/bulan.

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi pegawai aparatur sipil negara pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif, dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dlam bentuk pertanyaan-

pertanyaan dalam kuisioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean). Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut:

1,0 – 1,80 sangat tidak baik

1,81 – 2,60 tidak baik

2,61 – 3,40 kurang baik

3,41 – 4,20 baik

4,21 – 5,00 sangat baik

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui penilaian 60 responden terhadap variabel kepemimpinan (X1) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Tanggapan dari responden mengenai kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (n=60)

No	Kepemimpinan	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Atasan saya memberikan instruksi kerja yang jelas dan rinci tentang apa yang harus saya lakukan	14	70	44	176	1	3	1	2	0	0	60	251	4,18
2	Atasan saya menetapkan standar kerja dan tenggat waktu secara gratis	15	75	41	164	4	12	0	0	0	0	60	251	4,18
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, atasan saya lebih menekankan pada kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan	19	95	35	140	2	6	4	8	0	0	60	249	4,15
4	Atasan saya menjelaskan alasan dibalik setiap keputusan yang diambil (pertemuan)	24	120	35	140	1	3	0	0	0	0	60	263	4,38
5	Atasan saya memberikan arahan sekaligus motivasi agar saya memahami dan menerima tugas yang diberikan	28	140	32	128	0	0	0	0	0	0	60	268	4,46

6	Atasan saya melibatkan saya dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	20	100	35	140	5	15	0	0	0	0	60	255	4,25
7	Atasan saya terbuka terhadap saran dan pendapat dari anggota tim kerja	21	105	35	140	4	12	0	0	0	0	60	257	4,28
8	Atasan saya memberikan dukungan dan dorongan saat saya menghadapi kesulitan dalam bekerja	20	100	38	152	2	6	0	0	0	0	60	258	4,3
9	Atasan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri	26	130	32	128	2	6	0	0	0	0	60	264	4,4
10	Atasan saya memantau hasil akhir tanpa banyak campur tangan dalam proses kerja	20	100	32	128	5	15	1	2	2	2	60	247	4,11
Total		Nilai		Rata		—						Rata		4,26

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepemimpinan memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,26 dari 10 item pertanyaan dengan kriteria sangat baik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,46 yaitu pertanyaan nomor 5 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,3 yaitu pertanyaan nomor 8.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (n=60)

No	Disiplin Kerja	Frekuensi										Total		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya memahami dengan jelas aturan dan tata tertib kerja yang berlaku di organisasi	15	75	45	180	0	0	0	0	0	0	60	255	4,25
2	Saya selalu berusaha datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	22	110	37	148	1	3	0	0	0	0	60	261	4,35
3	Saya memahami prosedur kerja untuk mencegah terjadinya kesalahan atau pelanggaran	21	105	37	148	2	6	0	0	0	0	60	259	4,31
4	Atasan memberikan teladan yang baik dalam hal disiplin kerja	25	125	35	140	0	0	0	0	0	0	60	265	4,41
5	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi ketika menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja	24	120	33	132	3	9	0	0	0	0	60	261	4,35
6	Saya termotivasi untuk bekerja disiplin karena adanya dorongan dan pembinaan dari atasan	24	120	34	136	2	6	0	0	0	0	60	262	4,36
7	Pelanggaran disiplin ditangani secara bertahap sesuai dengan tingkat kesalahannya	21	105	39	156	0	0	0	0	0	0	60	261	4,35
8	Saya menerima teguran atau sanksi secara adil apabila melakukan pelanggaran disiplin	21	105	37	148	2	6	0	0	0	0	60	259	4,31
9	Sanksi yang diberikan mendorong saya untuk tidak mengulangi pelanggaran yang sama	23	115	34	136	3	9	0	0	0	0	60	260	4,33
10	Organisasi menerapkan aturan disiplin secara konsisten kepada seluruh karyawan	23	115	23	92	9	27	5	10	0	0	60	244	4,06
Total Nilai Rata-Rata														43,0

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 43,0 dari 10 item pertanyaan dengan kriteria baik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,41 yaitu pertanyaan nomor 4 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,06 yaitu pertanyaan nomor 10.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan salah satu variabel terikat maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai (n=60)

No	Kinerja karyawan	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standard yang ditetapkan	19	95	38	152	3	9	0	0	0	0	60	256	4,26
2	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki Kembali	15	75	42	168	3	9	0	0	0	0	60	252	4,2
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	22	110	35	140	3	9	0	0	0	0	60	259	4,31
4	Saya dapat mengatur waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus	18	90	38	152	2	6	2	4	0	0	60	252	4,2
5	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	24	120	33	132	3	9	0	0	0	0	60	261	4,35
6	Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan	17	85	39	156	2	6	2	4	0	0	60	251	4,18
7	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya	12	60	48	192	0	0	0	0	0	0	60	252	4,2

8	Saya mampu menyelesaikan diri dengan tuntutan dan perubahan dalam pekerjaan	14	70	44	176	2	6	0	0	0	0	60	252	4,2
9	Saya menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas kepada atasan maupun rekan kerja	20	100	38	152	1	3	0	0	1	1	60	256	4,26
10	Saya mampu bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif dalam tim	26	130	32	128	0	0	1	2	1	1	60	261	4,35
Total Nilai Rata – Rata														4,25

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,25 dari 10 item pertanyaan dengan kriteria sangat baik. Tnggapan reponden dengan nilai tertinggi 4,35 yaitu nomor 5 dan 10 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,18 yaitu pertanyaan nomor 6

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 10%.

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 30 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja dan juga variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,287	0,2144	Valid
	2	0,426		Valid
	3	0,361		Valid
	4	0,705		Valid
	5	0,689		Valid
	6	0,646		Valid
	7	0,710		Valid
	8	0,776		Valid
	9	0,761		Valid
	10	0,444		Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,753	0,2144	Valid
	2	0,665		Valid
	3	0,760		Valid
	4	0,668		Valid
	5	0,697		Valid
	6	0,752		Valid
	7	0,828		Valid
	8	0,799		Valid
	9	0,763		Valid
	10	0,525		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,377	0,2144	Valid
	2	0,666		Valid
	3	0,658		Valid
	4	0,648		Valid
	5	0,704		Valid
	6	0,637		Valid
	7	0,560		Valid
	8	0,582		Valid
	9	0,678		Valid
	10	0,561		Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua rhitung pada 30 pertanyaan yang didapat melalui uji validitas menggunakan SPSS versi 26 nilainya lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai kolerasi di atas 0,2144.

4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah. Pada uji reliabilitas pada kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan bantuan pebantuan perhitungan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisioner tersebut reliable
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuisioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Nilai	Keterangan
X1	0,748	0,60	Reliabel
X2	0,876	0,60	Reliabel
Y	0,807	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach'Alpha* variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,748, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,876 dan variabel kinerja pegawai 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

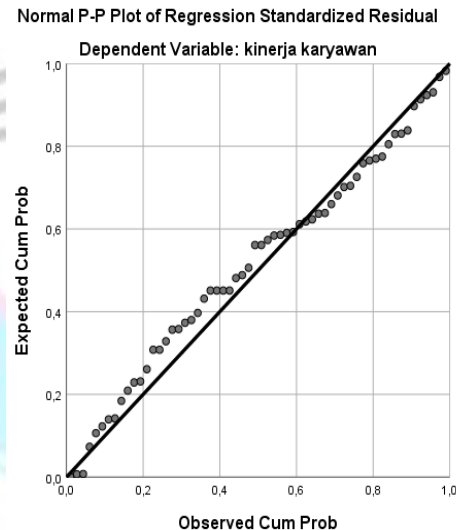
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terhadap asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan

langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik *Kolmogorov smirnow*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas



Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar

disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variable penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variable bebas mana yang mempengaruhi variable terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,683	4,409		2,423	,019		
Kepemimpinan							
n	,376	,142	,355	2,646	,010	,499	2,004
1 Disiplin kerja	,365	,122	,401	2,990	,004	,499	2,004

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 26)

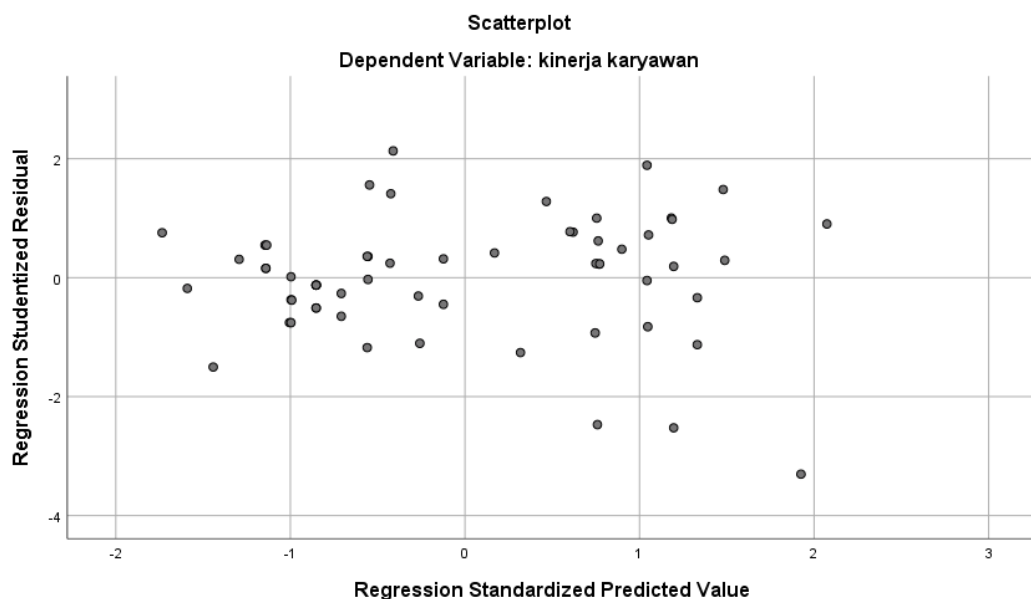
Berdasarkan table 4.11 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk kepemimpinan (X1) sebesar 2,004 dengan nilai *tolerance* 0,499 dan nilai disiplin kerja (X2) sebesar 2,004 dengan nilai *tolerance* 0,499. Dari semua variable tersebut dapat dilihat bahwa nilai-nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi ini memasukkan dua variabel indenpenden, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai aparatur sipil Negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
	(Constant)	10,683	4,409		2423	,019
	Kepemimpinan	,376	,142	,355	2,646	,010
	Disiplin kerja	,365	,122	,401	2,990	,004

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.12 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda yang diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10,683 artinya apabila nilai kepemimpinan dan disiplin kerja adalah nol (0) maka kinerja karyawan aparatur sipil Negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih nilainya sebesar 10,683.
2. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,376 (nilainya positif), artinya terjadi hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan suatu satuan variabel kepemimpinan (dependen) sebesar 0,376.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,365 (nilainya positif), artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,365.

4.5.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 10% atau 0,1 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,1$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,1$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,683	4,409		2,423	,009
	Kepemimpinan	,376	,142	,355	2,646	,010
	Disiplin kerja	,365	,122	,401	2,990	,004

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,646 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,1$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

2. . Pengaruh Disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,990 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,1$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima

4.5.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji f adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,1$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 di terima H_a di tolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,1$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,474	2	189,237	27,204	,000 ^b
	Residual	396,509	57	6,956		
	Total	774,983	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} atau $> F_{tabel}$ atau $27,204 > 2,40$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih (H3 diterima).

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,470	2,63748

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memilih nilai sebesar 0,470. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih sebesar 4,70% sedangkan sisanya 5,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (kepemimpinan) sebesar 0,376 satuan artinya apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat

sebesar 0,376. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,646 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,365 satuan artinya apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,365. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,990 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

3. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,204 > 2,40$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Artinya secara simultan terhadap pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih adalah sebesar 47% sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara melalui kepemimpinan dan disiplin kerja, serta objek dalam penelitian ini adalah Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 60 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil Negara pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,646 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,1$.
2. Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil Negara pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,990 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,1$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 47% sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,204 > 2,40$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$

Hasil penelitian dengan uji R^2 diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih sebesar 4,70% sedangkan sisanya 5,30% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Teruntuk Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik serta pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih maksimal.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan tambahan wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat meningkatkan kualitas penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitian maupun variabel lain, sehingga hasil penelitian menjadi lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, W.L., & Sanusi, U. (2025). *Pengaruh Suasana Took Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko UKM Moment Di Sidumulyo*. *YUME: Jurnal of Management*, 8(3), 663-672.
- Annisa, S., Utomo, S. S. (2025). *Peran Hasil Evaluasi Kinerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Seamoe Seamolec*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Scince Research* , 5(4), 3959-3967.
- Arnisah, R., & Siregar, S. (2023). *Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara*. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), 147-157.
- Ayu, D. F., Idris, M., & Syahlan, A. (2026). *Implementasi Kegiatan Ekstrakurikuler Safari Dakwah Perwiridan Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Public Speaking Peserta Didik Di Mts Al Washliyah Insanul Kamil Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. *At-Tadzkir: Jurnal Penelitian dan Ilmu Komunikasi*, 3(1), 38-42.
- Fauziah, V., Irawan, P. R., Rahman, E., & SN, J. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2253-2260.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). *Perbandingan uji Glejser dan uji Park dalam mendeteksi heteroskedastisitas pada angka kematian ibu di Provinsi Jawa Timur tahun 2020*. *Jurnal Ners*, 7(1), 793-796.
- Harahap, M. A. K., dkk. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN (Teori Dan Praktik)*. CV Saba Jaya Publisher; Jl. Proklamasi Kp. Krajan RT. 004 RW.004, Kel. Tanjungmekar; Kec. Karawang. 41316.
- Hasyim, M., Fermanus, M., Vina, A., Shintya P (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex* *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2) 58-68.
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. (2023). *Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 553-562.
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). *Karakteristik Kepemimpinan Efektif*. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449-456.
- Pambudi, P. G. (2024). *JURNAL PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. *Cakrawala Management Business Journal*, 7(1), 75-96.
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). *Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya*. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(3), 191-199.

- Rahyono., Apip, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1) 26-35.
- Ramadhani, A. P., Putri, K., Dimisyqiyan, E., Aji, G. G., & Sinulingga, R. A. (2026). *Implementasi Nilai-Nilai Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Film "Demon Slayer: Mugen Train". IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 10(2), 133-142.
- Ramdani, S. N., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. (2024). *Pengaruh Kemampuan Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Usaha. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(22), 1231-1240.
- Rivai, A (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2), 213-223.
- Romodhon, R., Fernandito, E., & Landung, p. (2023). *Analisis pengaruh perbedaan Bahasa dalam komunikasi antar mahasiswa . Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*, 1(1), 67-80.
- Saadi, A. (2025). *Pengumpulan Data Yang Efisien pada Penelitian Tindakan Kelas: Teknik, Alat, dan Tantangan. Al-Amin: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 2(2), 90-108.
- Safitri, T., Masduki, A., Ahlul,N., Fitri, F (2023) *Paragdigma Perubahan Kepemimpinan Sekolah, Journal Of Information System And Management* 2(5), 27-30.
- Salsabila, A. A., Irwanto, T., & Zoniarti, Z. (2025). *Factors Affecting Customer Loyalty at Bakso Anna Viral Bengkulu. Jurnal Pusat Manajemen*, 2(1), 93-102.
- Sanaky, M. M. (2021). *Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Siamsa, S. (2025). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sd YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Papsel Economic Journal*, 2(2), 31-41.
- Sinaga, J., Maidani, M., Achmad, F., Adi, W., Alfonso, L., Heru, T., M.Ilham,F., M.Rafli, H (2023) *Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154-163.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). *Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. TARBIYAH: Journal of Educational Science and Teaching*, 2(1), 160-166.
- Wahyuni, S (2020) *Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai, Journal of Education on Social Science* 4(2) 153-164
- Yam, J. h., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis penelitian kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* , 3(2), 96-102.

Zayrin, A. A., Nupus, H., Maizia, K. K., Marsela, S., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). *Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian)*. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 780-789.



KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi di Program S1, Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih”**

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Anda dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiannya.

Atas perhatian dan kesedian waktunya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Cintya Dwi Agustin
Nim. 2022110095



LAMPIRAN 1 KUISONER PENELITIAN**IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah data responden berikut.

Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (yang paling sesuai dengan kondisi anda)

1. Nama Lengkap

--

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia anda saat ini

- a. 19 – 24 tahun
- b. 25 – 29 tahun
- c. 30 – 34 tahun
- d. > 35 tahun

4. Tingkat Pendidikan

- a. SMA Sederajat
- b. D3
- c. S1
- d. S2

5. Masa Kerja

- a. 0 – 3 tahun
- b. 4 – 7 tahun
- c. 8 – 11 tahun
- d. > 11 tahun

6. Pendapatan

- a. 1 juta – 2 juta/bulan
- b. 3 juta – 4 juta/bulan
- c. 4 juta – 6 juta/bulan
- d. >6 juta/bulan

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada lembar yang telah disediakan.

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Pertanyaan

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan (X1)						
1.	Atasan saya memberikan instruksi kerja yang jelas dan rinci tentang apa yang harus saya lakukan					
2.	Atasan saya menetapkan standar kerja dan tenggat waktu secara gratis					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, atasan saya lebih menekankan pada kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan					
4.	Atasan saya menjelaskan alasan dibalik setiap keputusan yang diambil (pertemuan)					
5.	Atasan saya memberikan arahan sekaligus motivasi agar saya memahami dan menerima tugas yang diberikan					
6.	Atasan saya melibatkan saya dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan					
7.	Atasan saya terbuka terhadap saran dan pendapat dari anggota tim kerja					
8.	Atasan saya memberikan dukungan dan dorongan saat saya menghadapi kesulitan dalam bekerja					
9.	Atasan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri					
10.	Atasan saya memantau hasil akhir tanpa banyak campur tangan dalam proses kerja					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Disiplin Kerja (X2)						
1.	Saya memahami dengan jelas aturan dan tata tertib kerja yang berlaku di organisasi					
2.	Saya selalu berusaha datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya memahami prosedur kerja untuk mencegah terjadinya kesalahan atau pelanggaran					
4.	Atasan memberikan teladan yang baik dalam hal disiplin kerja					
5.	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi ketika menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja					
6.	Saya termotivasi untuk bekerja disiplin karena adanya dorongan dan pembinaan dari atasan					
7.	Pelanggaran disiplin ditangani secara bertahap sesuai dengan tingkat kesalahannya					
8.	Saya menerima teguran atau sanksi secara adil apabila melakukan pelanggaran disiplin					
9.	Sanksi yang diberikan mendorong saya untuk tidak mengulangi pelanggaran yang sama					
10.	Organisasi menerapkan aturan disiplin secara konsisten kepada seluruh karyawan					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Kinerja (Y)						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standard yang ditetapkan					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki kembali					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya dapat mengatur waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan beberapa tugas sekaligus					
5.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
6.	Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan					
7.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya					
8.	Saya mampu menyelesaikan diri dengan tuntutan dan perubahan dalam pekerjaan					
9.	Saya menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas kepada atasan maupun rekan kerja					
10.	Saya mampu bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif dalam tim					

LAMPIRAN 2 TABULASI RESPONDEN

no responden	kepemimpinan										total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44
RESPONDEN 2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	42
RESPONDEN 3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 6	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36
RESPONDEN 9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 11	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
RESPONDEN 13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 14	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	38
RESPONDEN 15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
RESPONDEN 18	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
RESPONDEN 19	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
RESPONDEN 28	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
RESPONDEN 29	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
RESPONDEN 30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
RESPONDEN 31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
RESPONDEN 35	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
RESPONDEN 38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
RESPONDEN 39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
RESPONDEN 41	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45
RESPONDEN 42	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 48	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	43
RESPONDEN 49	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 52	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 54	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	44
RESPONDEN 55	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
RESPONDEN 56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 58	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
RESPONDEN 60	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43

no responden	kinerja karyawan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	total
RESPONDEN 1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
RESPONDEN 10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 12	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	44
RESPONDEN 13	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
RESPONDEN 14	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	42
RESPONDEN 15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 17	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	38
RESPONDEN 18	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
RESPONDEN 19	4	4	5	4	5	4	5	4	1	2	38
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 21	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
RESPONDEN 22	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	39
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
RESPONDEN 28	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
RESPONDEN 29	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
RESPONDEN 30	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 31	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 35	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	39
RESPONDEN 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
RESPONDEN 42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	39
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 48	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 49	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 50	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 52	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
RESPONDEN 53	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 55	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
RESPONDEN 56	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 60	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46

no responden	disiplin kerja										total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	41
RESPONDEN 3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 12	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	38
RESPONDEN 13	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 17	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	39
RESPONDEN 18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 21	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	46
RESPONDEN 22	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 28	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
RESPONDEN 29	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	43
RESPONDEN 30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
RESPONDEN 31	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
RESPONDEN 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 39	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 50	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 52	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 53	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	48
RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
RESPONDEN 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 56	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
RESPONDEN 58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
RESPONDEN 60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47

LAMPIRAN 3 : Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	0,176	,299*	0,228	-0,008	-0,039	0,102	0,220	0,034	-0,185	,287*
	Sig. (2-tailed)		0,179	0,020	0,079	0,949	0,765	0,439	0,091	0,797	0,158	0,026
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	0,176	1	0,177	,289*	,306*	0,066	0,102	,280*	0,204	0,025	,426**
	Sig. (2-tailed)	0,179		0,177	0,025	0,018	0,617	0,439	0,030	0,119	0,849	0,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,299*	0,177	1	,564**	0,078	-0,082	0,017	0,053	0,055	-0,170	,361**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,177		0,000	0,554	0,535	0,899	0,685	0,678	0,194	0,005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	0,228	,289*	,564**	1	,467**	0,229	,359**	,372**	,568**	0,083	,705**
	Sig. (2-tailed)	0,079	0,025	0,000		0,000	0,078	0,005	0,003	0,000	0,529	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	-0,008	,306*	0,078	,467**	1	,393**	,465**	,483**	,591**	,326*	,689**
	Sig. (2-tailed)	0,949	0,018	0,554	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	-0,039	0,066	-0,082	0,229	,393**	1	,616**	,666**	,556**	,352**	,646**
	Sig. (2-tailed)	0,765	0,617	0,535	0,078	0,002		0,000	0,000	0,000	0,006	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	0,102	0,102	0,017	,359**	,465**	,616**	1	,650**	,685**	0,225	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,439	0,439	0,899	0,005	0,000	0,000		0,000	0,000	0,084	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	0,220	,280*	0,053	,372**	,483**	,666**	,650**	1	,618**	,279*	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,091	0,030	0,685	0,003	0,000	0,000	0,000		0,000	0,031	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P9	Pearson Correlation	0,034	0,204	0,055	,568**	,591**	,556**	,685**	,618**	1	0,242	,761**
	Sig. (2-tailed)	0,797	0,119	0,678	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,063	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P10	Pearson Correlation	-0,185	0,025	-0,170	0,083	,326*	,352**	0,225	,279*	0,242	1	,444**
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,849	0,194	0,529	0,011	0,006	0,084	0,031	0,063		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TO	Pearson Correlation	,287*	,426**	,361**	,705**	,689**	,646**	,710**	,776**	,761**	,444**	1
TAL	Sig. (2-tailed)	0,026	0,001	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	L
P1	Pearson Correlation	1	,735**	,597**	,527**	,454**	,458**	,706**	,525**	,475**	0,207	,753**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,112	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,735**	1	,635**	,480**	,265*	,316*	,523**	,451**	,517**	0,127	,665**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,041	0,014	0,000	0,000	0,000	0,335	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,597**	,635**	1	,387**	,567**	,518**	,548**	,588**	,644**	0,160	,760**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,223	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,527**	,480**	,387**	1	,428**	,546**	,443**	,450**	,397**	,267*	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002		0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,039	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,454**	,265*	,567**	,428**	1	,762**	,467**	,402**	,462**	0,238	,697**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,041	0,000	0,001		0,000	0,000	0,001	0,000	0,067	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,458**	,316*	,518**	,546**	,762**	1	,594**	,460**	,573**	0,247	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,014	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,057	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,706**	,523**	,548**	,443**	,467**	,594**	1	,745**	,677**	,361**	,828**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,005	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	,525**	,451**	,588**	,450**	,402**	,460**	,745**	1	,699**	,430**	,799**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P9	Pearson Correlation	,475**	,517**	,644**	,397**	,462**	,573**	,677**	,699**	1	0,179	,763**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,171	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P10	Pearson Correlation	0,207	0,127	0,160	,267*	0,238	0,247	,361**	,430**	0,179	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	0,112	0,335	0,223	0,039	0,067	0,057	0,005	0,001	0,171		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,753**	,665**	,760**	,668**	,697**	,752**	,828**	,799**	,763**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	L
P1	Pearson Correlation	1	,332**	,302*	0,130	,479**	0,161	-0,008	-0,007	0,001	0,002	,377**
	Sig. (2-tailed)		0,009	0,019	0,322	0,000	0,220	0,950	0,957	0,991	0,987	0,003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,332**	1	,535**	,429**	,446**	,270*	0,214	,314*	,387**	0,216	,666**
	Sig. (2-tailed)	0,009		0,000	0,001	0,000	0,037	0,101	0,015	0,002	0,097	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,302*	,535**	1	,332**	,743**	,271*	,382**	,268*	0,196	0,137	,658**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,000		0,010	0,000	0,036	0,003	0,039	0,134	0,298	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	0,130	,429**	,332**	1	,397**	,432**	0,231	0,248	,339**	,279*	,648**
	Sig. (2-tailed)	0,322	0,001	0,010		0,002	0,001	0,075	0,056	0,008	0,031	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,479**	,446**	,743**	,397**	1	,464**	,419**	0,242	0,173	0,066	,704**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000	0,001	0,063	0,187	0,615	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	0,161	,270*	,271*	,432**	,464**	1	,448**	,285*	,327*	0,162	,637**
	Sig. (2-tailed)	0,220	0,037	0,036	0,001	0,000		0,000	0,027	0,011	0,215	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	-0,008	0,214	,382**	0,231	,419**	,448**	1	,466**	0,193	,276*	,560**
	Sig. (2-tailed)	0,950	0,101	0,003	0,075	0,001	0,000		0,000	0,139	0,033	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	-0,007	,314*	,268*	0,248	0,242	,285*	,466**	1	,551**	,282*	,582**
	Sig. (2-tailed)	0,957	0,015	0,039	0,056	0,063	0,027	0,000		0,000	0,029	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P9	Pearson Correlation	0,001	,387**	0,196	,339**	0,173	,327*	0,193	,551**	1	,733**	,678**
	Sig. (2-tailed)	0,991	0,002	0,134	0,008	0,187	0,011	0,139	0,000		0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P10	Pearson Correlation	0,002	0,216	0,137	,279*	0,066	0,162	,276*	,282*	,733**	1	,561**
	Sig. (2-tailed)	0,987	0,097	0,298	0,031	0,615	0,215	0,033	0,029	0,000		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,377**	,666**	,658**	,648**	,704**	,637**	,560**	,582**	,678**	,561**	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,748	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

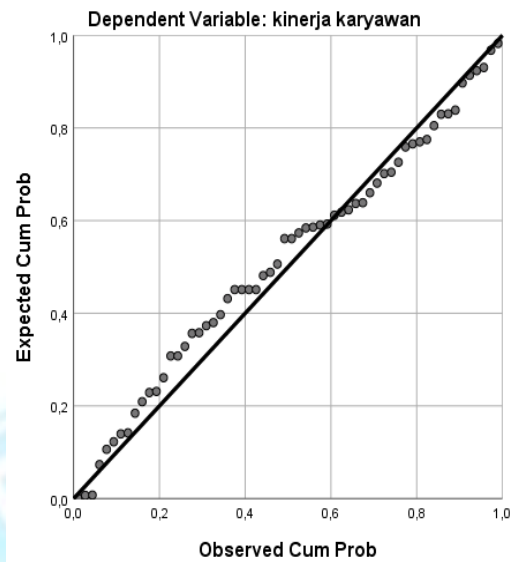
3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

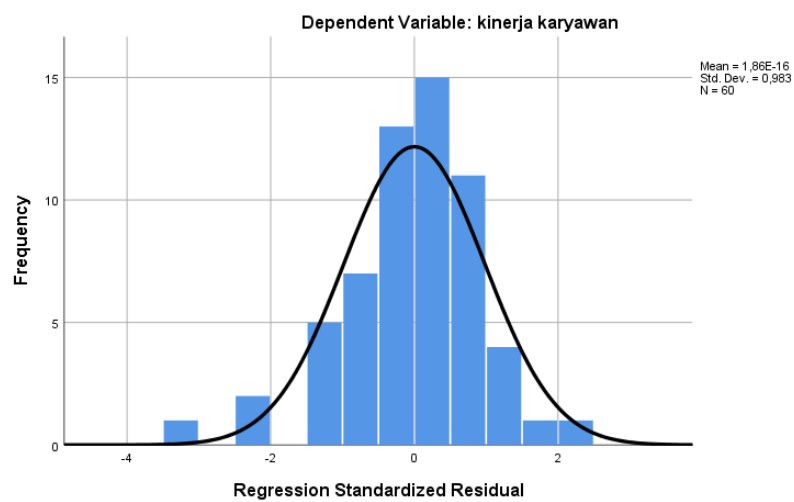
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



2. Uji Multikolineritas

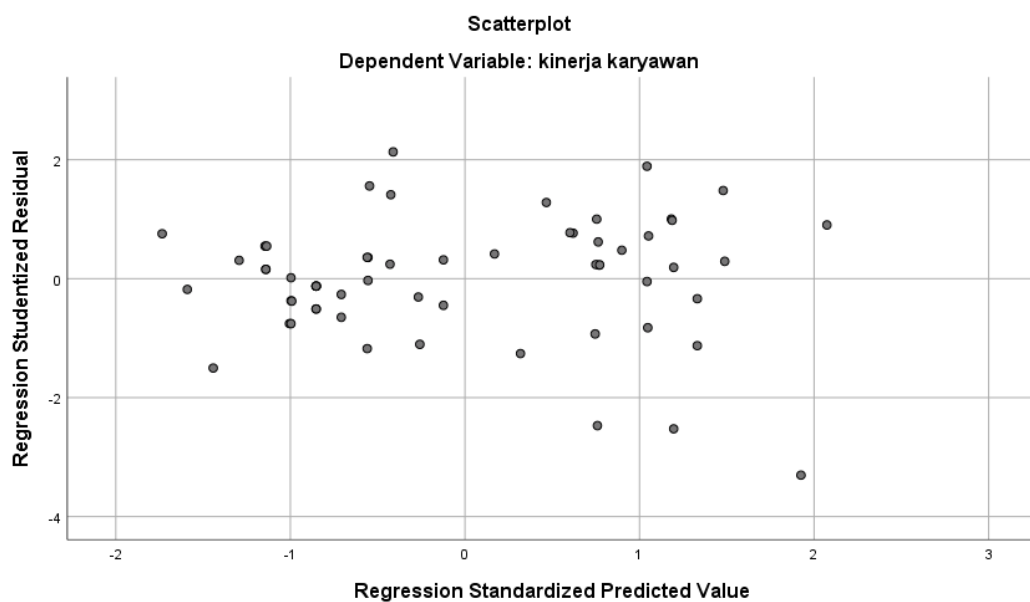
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,683	4,409		2,423	,019		
Kepemimpinan	,376	,142	,355	2,646	,010	,499	2,004
Disiplin kerja	,365	,122	,401	2,990	,004	,499	2,004

Sumber

: Data primer yang diolah SPSS 26)

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS)

Hasil Uji Regresi Linterr Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
	(Constant)	10,683	4,409		2423	,019
	Kepemimpinan	,376	,142	,355	2,646	,010
	Disiplin kerja	,365	,122	,401	2,990	,004

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	10,683	4,409		2,423	,009
	Kepemimpinan	,376	,142	,355	2,646	,010
	Disiplin kerja	,365	,122	,401	2,990	,004

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,474	2	189,237	27,204	,000 ^b
	Residual	396,509	57	6,956		
	Total	774,983	59			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Koefisien Deteminasi

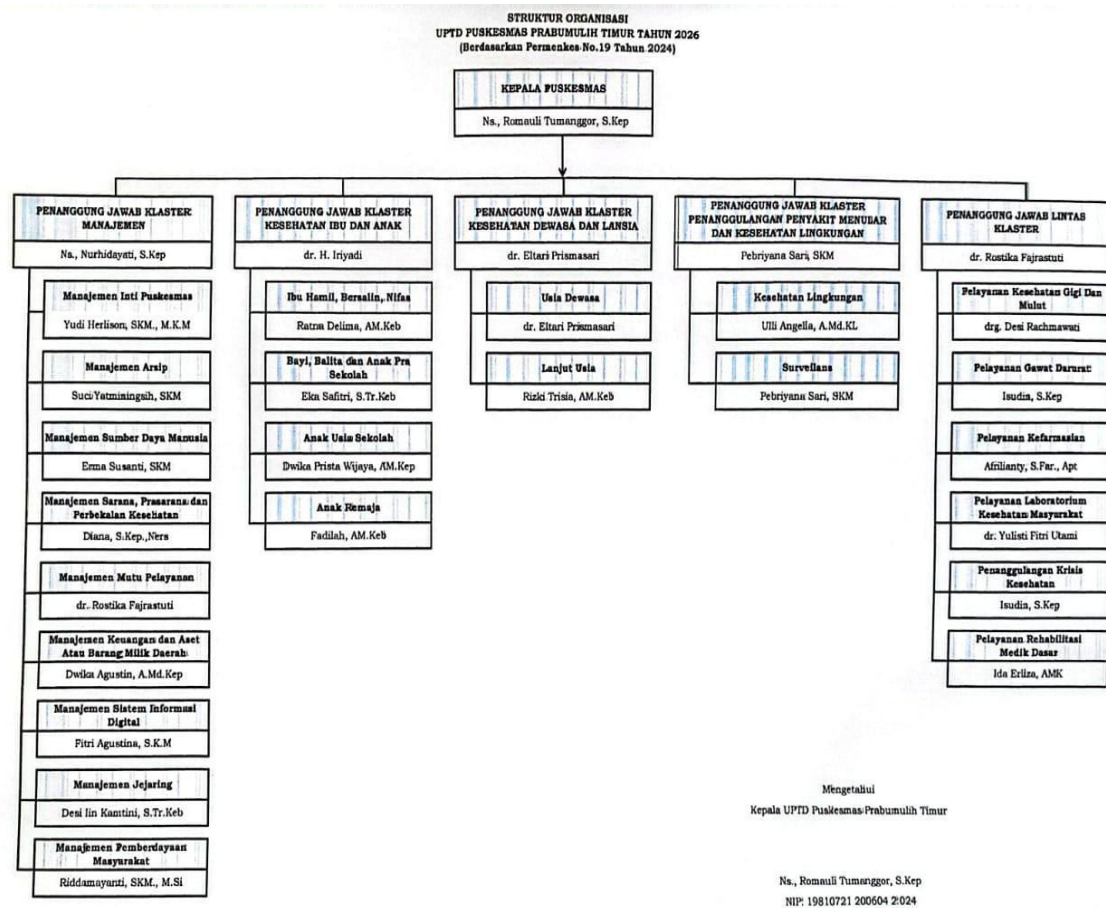
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,470	2,63748

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan
 b. Dependent Variabel: kinerja pegawai



Lampiran 4 : Struktur Organisasi Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih



Lampiran 5 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : CINTYA DWI AGUSTIN
 NIM : 2022110095
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAN
 DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
 PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAR 1	- perbaiki halaman cover sesuai dengan panduan - perbaiki pendahuluan juga langsung ke awal tempat pendahuluan tetapi secara umum terdapat dalam - perbaiki rumusan masalah yang berisikan dg mau - perbaiki dan kumpulkan babasan pendahuluan - ACC lanjut ke bab II	    	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Cintya Dwi Agustin
NIM : 2022110095
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	- Perbaiki spasi paragraf dan perbaiki lagi	AR	
	BAB II	- Perbaiki lagi teori dan penulisan nya or perbaiki lagi	AR	
	BAB II	- Perbaiki kerangka pemben yang sesuai	AR	
		- tambahkan teori awal	AR	
		- Adu lanjutkan III	AR	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.

NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.

NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : CINTYA DWI AGUSTIN
NIM : 2022110095
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAM
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab III	- perbaiki lagi persetyuan dan tabelnya		
	Bab II	- susun dan datanya susunan dan data yang ditunjukkan	A	
	Bab III	- Acc lengkap		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Cintya Dwi Agustin
NIM : 2022110095
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/5-20	BAB IV	- perbaiki tabel Responden yang data nya disesuaikan dengan kuesioner yang disebarkan agar angkanya sesuai.		
	BAB IV	- Sejarah Ciptanya di perjelaskan lagi biar lebih jelas tempat penulisan		
	BAB IV	- penomoran nya juga perbaiki, tabelnya juga di perbaiki		
	BAB IV	- Acc lanjut.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Cintya Dwi Agustin
NIM : 2022110095
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Barb W.	- perbaiki kesimpulanya yang diambil dari bab sebelumnya	AR	
	Barb V.	- perbaiki juga kesimpulanya yang untuk tempat penelitian dengan data primer	AR	
	Barb U	- perbaiki tulisannya	AR	
		- Acl.	AR	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : CINTYA DWI AGUSTIN
NIM : 2022110095
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAN
 DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
 PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11/2025	PAB. I	Revisi penulisan judul fenomena Masalah		
13/11/2025	PAB. I	Revisi penulisan Spasi		
14/11/2025	PAB. I	Acc PAB. I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, M.Si
 NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : CINTYA DWI AGUSTIN
NIM : 2022110095
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/12/2025	BAB. I	- Perbaiki BAB. I penelitian terdahulu.		
09/12/2025	BAB. II	- Kerangka pemikiran ACC BAB II		
15/12/2025	BAB. III	- Revisi BAB III - populasi dan sampel		
17/12/2025	BAB. III	ACC BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, M.Si
NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : CINTYA DWI AGUSTIN
NIM : 2022110195
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS
 PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
09/05/26	BAB IV	Revisi BAB. IV - Takeel struktur organisasi - Referensi		
05/05/26	BAB. IV	- Typografi struktur organisasi		
06/05/26	BAB. IV	Acc BAB. IV		
11/05/26	BAB V	Revisi Kesimpulan dan Saran		
12/05/26	BAB V	Acc BAB V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian

	DINAS KESEHATAN KOTA PRABUMULIH PUSKESMAS PRABUMULIH TIMUR JLN. JEND. SUDIRMAN KM 4,5 GUNUNG IBUL SELATAN PRABUMULIH TIMUR 31113 Telp. 0713-321390 Email : pkm.timur@yahoo.co.id									
Prabumulih, 27 Oktober 2025										
Nomor : 800.1/556/PKM.T/X/2025 Lampiran : - Perihal : Permohonan Izin Penelitian	Kepada Yth Ketua Prodi Manajemen Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di - Tempat									
Dengan Hormat, Sehubungan dengan surat dari Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen Nomor: 049/MNJ/FEB/UNPRA/X/2025, perihal Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data. Pada prinsipnya kami tidak keberatan atas permohonan izin penelitian bagi mahasiswa : <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>: Cintya Dwi Agustin</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: 2022110095</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: Manajemen</td> </tr> <tr> <td>Judul</td> <td>: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur</td> </tr> </table> Demikianlah atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.			Nama	: Cintya Dwi Agustin	NIM	: 2022110095	Program Studi	: Manajemen	Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur
Nama	: Cintya Dwi Agustin									
NIM	: 2022110095									
Program Studi	: Manajemen									
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Prabumulih Timur									
Mengetahui Kepala UPTD Puskesmas Prabumulih Timur  Ns. Romauli Tumanggor, S.Kep Penata Tekn / III.d NIP. 198107212006042024										

CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Cintya Dwi Agustin adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 3 Agustus 2003, di Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Irawan Ismail dan Ibu Yasmidarti. Penulis pertama kali masuk Pendidikan di SD Negeri 41 Kota Bengkulu pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2016, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 10 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Setelah lulus dari SMP Negeri 10 Kota Prabumulih, pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMA Negeri 6 Kota Prabumulih dengan jurusan IPA dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan Pendidikan di SMA Negeri 6 Kota Prabumulih, pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan InsyaAllah akan lulus pada tahun 2026. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

