

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Wilayah Kabupaten Bengkalis dialiri oleh beberapa sungai. Diantara sungai yang ada di daerah ini yang sangat penting sebagai sarana perhubungan utama dalam perekonomian penduduk adalah Sungai Siak dengan panjang 300 km, Sungai Siak Kecil 90 km dan Sungai Mandau 87 km. Luas wilayah Kabupaten Bengkalis 8.403,28 km², terdiri dari pulau-pulau dan lautan. Tercatat sebanyak 15 pulau utama disamping pulau-pulau kecil lainnya yang berada di wilayah Kabupaten Bengkalis.

Jika dirinci luas wilayah menurut kecamatan dan dibandingkan dengan luas Kabupaten Bengkalis, Kecamatan Bukit Batu merupakan kecamatan yang terluas yaitu 1.946,41 km² (23,16%) dan kecamatan yang terkecil adalah Kecamatan Rupat Utara dengan luas 424,59 km² (5,05%). Jarak terjauh antara ibukota kecamatan dengan ibukota Kabupaten Bengkalis adalah ibukota Kecamatan Bathin Solapan yaitu Desa Sebangar dengan jarak lurus 106 km. Dan jarak terdekat selain Kecamatan Bengkalis adalah ibukota Kecamatan Bantan, yaitu desa Selat Baru, dan ibukota Kecamatan Bukit Batu, yaitu Kelurahan Sungai Pakning dengan jarak lurus 15 km.

Dinas Kesehatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Dinas Kesehatan memiliki tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kinerja Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi adalah membantu Kepala Daerah khususnya dalam pelayanan pada masyarakat di bidang Kesehatan. Penyelenggaraan Pelayanan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis kepada masyarakat pada dasarnya untuk memberikan pelayanan yang disesuaikan dengan berbagai aspek pelayanan umum dengan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan capaian

terhadap Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang menunjukkan tingkat capaian kinerja SKPD.

Berdasarkan UU RI No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyatakan bahwa negara menjamin hak setiap warga negara untuk mewujudkan kehidupan yang baik, sehat, serta sejahtera lahir dan batin demi tercapainya tujuan nasional dalam melindungi segenap bangsa Indonesia. Pada Pasal 172 ayat 3 dijelaskan alokasi pembiayaan kesehatan pada Pasal 171 untuk pelayanan publik terutama bagi penduduk miskin, kelompok lansia, dan anak terlantar. Pembiayaan Kesehatan di Kabupaten Bengkalis, sebetulnya masih kurang dari target anggaran APBN dan APBD.

Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026 mempertimbangkan arah pembangunan jangka panjang daerah, kondisi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis maka Visi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021-2026, yaitu “ Terwujudnya Kabupaten Bengkalis yang Bermarwah, Maju dan Sejahtera”.

Tugas Dinas Kesehatan membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Kesehatan. Fungsi Dinas Kesehatan adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Penyelenggaraan Kesehatan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan Pelayanan Umum dibidang Kesehatan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kesehatan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis adalah :

1. Mewujudkan peningkatan kesehatan masyarakat yang berkualitas.
2. Meningkatkan pemerataan pelayanan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang optimal.
3. Mewujudkan sistem manajemen dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Adapun struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1
Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

1.2 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi telah berdampak terhadap segala aspek, salah satunya adalah persaingan global yang harus dihadapi oleh perusahaan, secara khusus hubungan antara perusahaan secara eksternal dengan internal perusahaan (Fernando dan Wulansari, 2020; Susilo dan Wulansari, 2023). Untuk dapat mengimbangi persaingan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian setiap organisasi tentu memiliki berbagai anggota yang terus menerus berusaha, bekerja, beraktivitas demi mencapai tujuan bersama perkumpulan tersebut. Pemerintahan yang baik dapat terwujud apabila meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan tersebut. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Organisasi.

Untuk itu kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan setiap tahunnya dilakukan penilaian yang dituangkan dalam bentuk daftar penilaian prestasi kinerja pegawai. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan pegawai, antara lain dalam hal mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

Kinerja menekankan hasil dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi (Kasmir, 2018), Standar penilaian kinerja pegawai, aparatur sipil Negara (ASN), maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan pada Pasal 76, menjelaskan bahwa: Penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN.

Untuk melihat Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis dapat dilihat dari SKP pada tabel berikut ini :

Tabel. 1.1
Rekapitulasi SKP Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

No	Unsur Yang Dinilai					Jumlah
1	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		87,50	x	60%	52,50
2	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	87	(Baik)		
		2. Integritas	88	(Baik)		
		3. Komitmen	92	(Sangat Baik)		
		4. Disiplin	88	(Baik)		
		5. Kerjasama	87	(Baik)		
		6. Kepemimpinan				
		7. Jumlah	442			
		8. Nilai rata – rata	88	(Baik)		
		9. Nilai Perilaku Kerja	88	x	40%	35,36
						87,86
NILAI PRESTASI KERJA						(Baik)

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, 2023

Untuk melihat kinerja masing-masing individu pegawai terlihat pada table berikut :

Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis tahun 2020-2022

No	Nilai	2020	%	2021	%	2022	%
1	Sangat Baik	37	26.4%	32	22.2%	28	19.2%
2	Baik	93	66.4%	98	68.1%	102	69.9%
3	Cukup	10	7.1%	14	9.7%	16	11.0%
4	Kurang	-	-	-	-	-	-
5	Buruk	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	140	100%	144	100%	146	100%

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, 2023

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai dalam lima tahun terakhir rata-rata mendapatkan nilai sangat baik dan baik berdasarkan nilai SKP. Hal ini tentu bertolak belakang antara sistem penilaian kinerja dengan kondisi dilapangan, karena tidak ada pegawai yang diberikan nilai rendah, karena kenyataannya kinerjanya kurang, selain itu masih banyak pegawai yang sering melimpahkan pekerjaan pegawai lain yang mengerti, sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat menjadi tidak tepat pada waktunya yang berdampak pada realisasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target. Hal ini tergambar dari capaian target yang mampu dicapainya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Target dan Realisasi Belanja Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target Belanja (Rp)	Realisasi Belanja (Rp)	%
1	2020	222.764.154.947	206.141.717.561	92,54%
2	2021	271.091.768.486	228.188.045.056	84,17%
3	2022	306.351.617.927	287.546.833.329	93,86%

Sumber Data: Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, 2023

Pada Tabel 1.3 terlihat bahwa realisasi belanja berfluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan kinerja dalam pelaksanaan anggaran yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, yaitu perencanaan dan kegiatan keuangan yang kurang baik, alokasi anggaran yang tidak wajar, efisien dan relevan dengan capaian dan hasil yang direncanakan, pelaksanaan kegiatan. yang belum terlaksana sesuai rencana, model penyerapan anggaran yang tidak proporsional dan cenderung menumpuk di

akhir tahun anggaran yang menyajikan kualitas hasil belanja yang belum mencapai tujuan.

Selain itu realisasi pengelolaan anggaran yang tidak mencapai 100% seperti belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-bahan cetak, belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor-benda pos, belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor- alat tulis kantor. Hal ini terlihat dari data target belanja dengan realisasi belanja, yang mana pada tahun 2020 target yang ditetapkan adalah sebesar Rp. 222.764.154.947 sedangkan realisasinya adalah Rp. 206.141.717.561 atau 92,54%. Kemudian di tahun 2021 target yang ditetapkan adalah sebesar Rp. 271.091.768.486 atau 84,17%, sedangkan realiasinya adalah sebesar Rp. 43.811.760.849 dan pada tahun 2022 target yang ditetapkan adalah sebesar Rp. 306.351.617.927 sedangkan realisasinya adalah sebesar Rp. 287.546.833.329 atau 93,86%. Dari data ini terlihat bahwa realisasi dari target yang diberikan dalam tiga tahun terakhir tidak tercapai 100%, bahkan cenderung mengalami penurunan pencapaian realisasi dari yang ditetapkan.

Menurut para ahli yaitu Kasmir (2019:189), Mangkuprawira (2018), dan Robins (2018) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak aspek, diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Tambah lagi faktor-faktor lain jangan hanya variabel x yang akan diteliti, jadi banyak faktor dari berbagai artikel

Menurut Edison et al., (2017) disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerjamaupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan

profesionalisme kerja dengan sebuah motto “ *the right man on the right place*“, sehingga perlu job description yang jelas yang diberikan kepada pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis mengenai tingkat kedisiplinan dari hasil wawancara dengan Kabid SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis pada tanggal 19 Oktober 2023, banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu, masih adanya pegawai yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kedisiplinan pegawai. Berikut terlampir data dalam bentuk angka, dibawah ini:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Data Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis
2020 – 2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total (2 x 3)	Absen						Jumlah	
				Sakit (Kali)	%	Alpa (Kali)	%	Izin (Kali)	%	Absensi (Kali) (4+6+8)	% (11:4)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
2020	140	295	41300	244	0.87%	185	1.12%	367	1.01%	796	1.93%
2021	144	297	42768	254	0.84%	197	1.07%	379	0.97%	830	1.94%
2022	146	302	44092	325	1.03%	223	1.03%	395	1.13%	943	2.14%

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, 2024

Berdasarkan data absensi pegawai di atas, terlihat bahwa dalam kurun waktu selama 3 tahun terakhir rata-rata ketidakhadiran tiap tahunnya terus meningkat. Ini menunjukkan pegawai masih kurang disiplin dan semangat dalam bekerja dan menunjukkan perlu adanya tindakan yang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi. Dalam meningkatkan disiplin kerja, pegawai juga harus dapat mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur dan fungsinya serta mendapat dukungan yang baik dari pimpinannya sehingga kedisiplinan terhadap pekerjaan dapat maksimal dan baik.

Kepemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi Menon (2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Fenomena yang terjadi terkait kepemimpinan adalah : 1) strategi yang diterapkan pimpinan masih tidak mudah dimengerti oleh pegawainya. 2) pimpinan kurang peduli dengan bawahannya, 3) pimpinan kurang mampu membuat pegawai bekerja secara maksimal. 4) kekompakan tim kerja dinilai masih kurang kompak dan 5) pimpinan kurang menghargai perbedaan yang ada. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Menurut Efhendy et al., (2021) pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan SAkepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis (Junaidi & Susanti, 2019). Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid SDM Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis pada tanggal 19 oktober 2023, kepala dinas masih jarang memberikan arahan disetiap apel pagi atau apel pulang kantor, hal ini hanya dilakukan oleh masing kepala bidang.

Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu budaya organisasi, menurut Simamora (2018) budaya organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Budaya orrganisasi dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap budaya organisasi.

Bila membahas tentang budaya organisasi, sebenarnya adalah berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai

kepribadian organisasi seperti yang dilihat pada anggotanya, jadi bukanlah budaya organisasi yang sebenarnya akan tetapi merupakan persepsi dan pengamatan pegawai terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu. Budaya organisasi ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai tersebut dan bersifat subyektif sehingga struktur organisasi yang berbeda menimbulkan budaya organisasi yang berbeda pula. Ciri pegawai berinteraksi dengan dimensi-dimensi budaya organisasi tertentu dan secara bersama mempengaruhi kinerja mereka. Kebutuhan tujuan dan nilai-nilai pribadi harus konsisten atau setidaknya tidaknya dapat diselesaikan dengan lingkungan kerja yang ada.

Dari hasil wawancara dengan Kabid SDM beliau pada Bulan Desember Tahun 2023 menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kab. Bengkalis adalah Budaya Kebersamaan Dalam Mewujudkan Visi Misi, dan membagi atau memberikan pembagian Tugas sesuai dengan tupoksi sesuai dengan masing-masing bidang. Budaya yang diterapkan dalam lingkungan Dinas Kesehatan Kab. Bengkalis adalah Budaya Kebersamaan, kekeluargaan, dan Musyawarah dalam pengambilan Keputusan maupun dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan mengikuti arahan yang disampaikan oleh pimpinan dalam mewujudkan Visi Misi dan melaksanakan kegiatan secara bersama baik kegiatan di lingkungan kantor maupun kegiatan diluar kantor sehingga terbentuk kebersamaan dan rasa kekeluargaan. Akan tetapi pada kenyataannya fenomena yang terjadi terkait budaya organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis adalah 1) masih ada pegawai belum mampu memberikan ide-ide inovatif dalam bekerja. 2) masih ada pekerjaan yang tidak tepat waktu, 3) jarang melakukan musyawarah dalam pengambilan keputusan, 4) pegawai kurang dituntut untuk bekerja giat dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilianti & Syarifuddin (2022) menemukan bahwa Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Dafmawati et al., (2017) disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mairia et al., (2021) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan penelitian Solossa et al., (2018) menemukan bahwa Kepemimpinan dan budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian yang akan dilakukan saat ini, penulis memasukan variabel disiplin yang berperan sebagai variabel mediating, hal ini dikarenakan berdasarkan fenomena yang terjadi proses administrasi tidak berjalan dengan baik. Untuk mengantisipasi hal tersebut, dibutuhkan peningkatan kinerja para aparatur pemerintah melalui peningkatan disiplin. Menurut Saydam (2018:284) disiplin merupakan sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, termasuk dalam penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi/instansi. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan dan Adam (2018) terdapat pengaruh tidak langsung keteladanan pemimpin dan penerapan peraturan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Kemudian Yuniarto dan Apriyana (2022) menemukan bahwa hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pada efek mediasi, disiplin kerja berperan sebagai pemediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), dimana terdapat suatu kesenjangan (*gap*), yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (*research gap*). Selain *research gap*, juga terjadi *fenomena gap* dari latar belakang masalah yang telah diuraikan. *Fenomena gap* adalah kesenjangan yang terjadi di antara teori dan fakta yang ada, maka peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BENGKALIS PROVINSI RIAU”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- 1 Bagaimana kepemimpinan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 2 Bagaimana budaya organisasi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 3 Bagaimana disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 4 Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 5 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 6 Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 7 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 8 Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 9 Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 10 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?
- 11 Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di melalui disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau

3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau
11. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di melalui disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak terkait antara lain:

1. Manfaat secara Teoritis

Sebagai bahan kajian untuk mengembangkan manajemen sumberdaya manusia tentang pengaruh *leadership* dan budaya organisasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

2. Manfaat secara Praktis

- a. Menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan analisis terhadap pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap komitmen pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan pegawai khususnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis guna meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis .
- c. Sebagai bahan masukan bagi berbagai pihak terutama bagi Universitas Telkom dalam hal pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap komitmen pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan Tesis ini, penulis membaginya kedalam enam bab dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PERPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang *leadership*, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, serta analisa data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.