PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

ALDO BAGUS PANGESTU
NIM. B1022201043

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Aldo Bagus Pengestu
NIM	: B1022201043
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulissendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 20 Januari 2025



(Aldo Bagus Pengestu)
NIM. B1022201043

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Aldo Bagus Pengestu
NIM	: B1022201043
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal	: 1 Januari 2025
Judul Proposal	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 20 Januari 2025

(Aldo Bagus Pengestu)
NIM. B1022201043

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG AKHIR

Dengan ini, Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2 untuk Sidang Akhir mahasiswa :

Nama	:	Aldo Bagus Pangestu
NIM	:	B1022201043
Program Studi	:	Manajemen (Sumber Daya Manusia)
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformational Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut telah dikoreksi dan disetujui untuk diujiankan.

Pembimbing Skripsi

Pembimbing Skripsi	Nama	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Dosen Pembimbing 1	Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., M.P.	20-12-24	
Dosen Pembimbing 2	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.	23-12-24	

* Coret dan *dosen ahli* jika tidak berkonsultasi dengan dosen ahli

**Mahasiswa wajib menunjukkan kepada dosen, LEMBAR PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT dengan lampiran hasil cetak pemeriksaan plagiat dari www.plagiarisma.net atau situs lain (tingkat keunikan paling sedikit 70% untuk setiap bab).

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Penanggung Jawab Yuridis

Aldo Bagus Pangestu
NIM. B1022201043

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 04 Februari 2025

Majelis Penguji

Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
Pembimbing I	Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, SE, MP NIP. 196005191987032002	6/3/2025	
Pembimbing II	Dr. Ahmad Shalahuddin, SE, MM NIP. 196909032000031001	25/02/2025	
Penguji I	Syahbandi, SE, MM NIP. 198004232005011001	25/02/2025	
Penguji II	Pramana Saputra, SE, MM NIP.199101142022031006	25/02/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 20 MAR 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 1992050820190310

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan ketabahan, kesehatan, semangat, dan kekuatan serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat".

Skripsi ini dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, baik bantuan materi maupun non materi. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Ibu Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Erna Lestiana, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tanjungpura.
5. Dr. Heriyadi, SE., ME selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tanjungpura
6. Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis serta memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, petunjuk dan pengarahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Syahbandi, S.E., M.Si selaku Penguji I yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan Skripsi ini..

9. Pramana Saputra, S.E., M.M selaku Penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan Skripsi ini.
10. Pihak Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
12. Kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak dan Ibu, dan kakak, serta seluruh anggota keluarga saya yang lainnya yang telah banyak memberikan doa sepanjang waktu serta kasih sayang dan dukungan penuh yang sangat memotivasi saya selama ini.
13. Teman-teman jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2020 yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan studi, semoga kita semua menyelesaikannya dengan hasil yang baik dan dapat lulus tepat waktu Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal kebajikannya diterima Allah SWT, amin.

Akhirnya semoga apa yang diberikan kepada penulis tersebut akan mendapat balasan yang setimpal dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, Januari 2025

Penulis

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Aldo Bagus Pengestu
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian kuantitatif. Model yang digunakan dalam penelitian adalah model regresi linier berganda dan uji statistik. Hasil penelitian mengungkapkan: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan tranformational terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan H_a diterima, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan H_a diterima dan 3) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan tranformational dan iklim organisasi secara simultan atau serempak terhadap disiplin kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja

THE INFLUENCE OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE WORK DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS AT THE WEST KALIMANTAN PROVINCIAL HEALTH OFFICE

Aldo Bagus Pengestu
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the influence of transformasional leadership style on the work discipline of civil servants at the West Kalimantan Provincial Health Office. The influence of organizational climate on the work discipline of civil servants at the West Kalimantan Provincial Health Office and the influence of transformasional leadership style and organizational climate on the work discipline of civil servants at the West Kalimantan Provincial Health Office. Types of quantitative research. The models used in the study are multiple linear regression models and statistical tests. The results of the study revealed: 1) There is a partially significant influence between the transformasional leadership style on the work discipline of Civil Servants (PNS) of the West Kalimantan Provincial Health Office because of the t value of the calculation > t table so that Ho is accepted and Ha is rejected, 2) There is a partially significant influence between the organizational climate on the work discipline of Civil Servants (PNS) of the West Kalimantan Provincial Health Office because the t value of the t calculation > t table so that Ho is rejected and Ha is accepted and 3) There is an influence of transformasional leadership style and organizational climate simultaneously or simultaneously on the performance discipline of Civil Servants (PNS) of the West Kalimantan Provincial Health Office because the F value is calculated > F table so that Ho is rejected and Ha is accepted.

Keywords: Transformasional Leadership Style, Organizational Climate, Work Discipline

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

1. Latar Belakang

Pemerintah, melalui Dinas Kesehatan, bertanggung jawab dalam mengatur dan mengelola kinerja serta disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kementerian Kesehatan berfungsi sebagai pengarah utama, menciptakan kebijakan dan iklim kerja yang mendukung peningkatan disiplin kerja PNS. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan, khususnya di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat menjalankan tugas sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 49 Tahun 2016, yang mencakup pengelolaan urusan pemerintahan bidang kesehatan. Fungsi utama meliputi perumusan kebijakan kesehatan, evaluasi dan pelaporan, serta pengelolaan tugas kesehatan tambahan. Dengan jumlah pegawai yang signifikan, Dinas Kesehatan memiliki peran strategis dalam memastikan pelaksanaan layanan kesehatan yang optimal.

Data menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada 2023 mengalami peningkatan sebesar 4% dibanding tahun sebelumnya. Selain itu, pelanggaran disiplin ringan dan berat juga masih terjadi meskipun jumlahnya fluktuatif dari tahun ke tahun. Ketidakdisiplinan ini sering disebabkan oleh lemahnya pengawasan dan sanksi yang tidak konsisten.

Hasil survei awal mengungkap beberapa masalah operasional, seperti pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa alasan jelas, serta rendahnya motivasi akibat kepemimpinan yang lemah. Pegawai merasa diperlakukan tidak adil, terutama dalam hal promosi jabatan dan kenaikan pangkat, yang memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional dianggap mampu memengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini dapat membangun kepercayaan diri bawahan untuk bekerja lebih baik. Menurut Thoha (2023), keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada pemimpinnya. Dengan pendekatan yang tepat, kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Permasalahan

Tingkat disiplin disiplin kerja juga terlihat jelas dari besarnya tingkat absensi pegawai, dalam hal ini akan dapat membuat hari kerja yang terbuang. Karena tidak masuk kerja dengan sesuatu alasan yang tidak jelas apabila berlarut-larut masalah ini akan menghambat pekerjaan baik yang sifatnya intern atau extern sehingga pekerjaan akan terbaikan.

3. Tujuan penelitian

tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 126 pegawai dengan sampel 96 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

5. Hasil dan pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan tranformational terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil analisa data statistik variabel gaya kepemimpinan tranformational (X_1) memiliki koefisien beta sebesar 0,568 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,13,051 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p<0,05$). Maka keputusanya adalah H_0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan tranformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karena pemimpin yang transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian yang bersifat individual kepada karyawan. Kepemimpinan ini tidak hanya mendorong karyawan untuk mencapai target tetapi juga menciptakan suasana yang memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Studi sebelumnya mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja yang lebih baik, sebagaimana ditemukan pada penelitian di Puskesmas Sungai Raya Dalam dan Puskesmas Korpri (Winarti, 2022). Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang membahas dampak positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan disiplin kerja, di mana kepemimpinan jenis ini memberikan pengaruh signifikan pada disiplin dan komitmen organisasi (Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya, 2017).

Gaya kepemimpinan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai standar kerja yang tinggi, tetapi juga meningkatkan ketaatan pada peraturan perusahaan dan kepatuhan kerja secara menyeluruh (Cambridge Core, 2023). Penelitian di *Journal of Management & Organization* menyatakan bahwa transformasional leadership berperan besar dalam mendukung disiplin kerja dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih mandiri dan bertanggung jawab (Avolio, 2005)

Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara efektif tidak hanya membantu meningkatkan disiplin kerja tetapi juga memfasilitasi komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, mengurangi pengawasan yang ketat, dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan

transformasional dalam struktur kepemimpinan mereka untuk mendorong perilaku disiplin dan produktivitas yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan untuk disiplin dalam pekerjaan mereka, karena pemimpin berperan sebagai inspirasi yang memotivasi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pemimpin memberikan visi yang jelas dan menginspirasi, karyawan merasa lebih terikat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2019).

Pemimpin transformasional sering memberikan perhatian khusus pada pengembangan setiap individu. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen pada karyawan, sehingga mereka cenderung bekerja lebih disiplin. Menurut Bass dan Avolio (2000), pemimpin transformasional berfokus pada peningkatan kapasitas individu untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional mendorong lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Pemimpin yang mendukung karyawan mereka menciptakan suasana yang kondusif untuk disiplin dan kepatuhan pada peraturan kerja (Yukl, 2013). Dalam lingkungan yang positif ini, karyawan merasa termotivasi untuk menunjukkan komitmen dan disiplin.

Pemimpin transformasional menjadi teladan dalam menjalankan disiplin, yang memberikan contoh langsung bagi karyawan. Melalui perilaku positif dan kepatuhan pemimpin pada aturan, karyawan terdorong untuk mengikuti dan meningkatkan disiplin kerja mereka sendiri (Northouse, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karena pendekatan ini mendorong peningkatan motivasi intrinsik dan keterikatan emosional karyawan terhadap visi dan nilai-nilai organisasi. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh perilaku pemimpin yang inspiratif, yang memberikan contoh positif, merangsang pemikiran kreatif, dan memberi perhatian individual kepada setiap karyawan. Pemimpin transformasional cenderung memperhatikan kebutuhan perkembangan personal karyawan, yang membuat mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dan mematuhi aturan organisasi.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil analisa data statistik variabel iklim organisasi (X_2) memiliki koefisien beta sebesar 0,499 dengan nilai t_{hitung} sebesar 15,551 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p<0,05$). Maka keputusanya adalah H_0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku disiplin di tempat kerja. Sebuah iklim yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam proses organisasi, cenderung meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap tugas, sehingga meningkatkan tingkat

disiplin. Penelitian sebelumnya mendukung hal ini, seperti yang ditemukan dalam studi oleh Schneider et al. (2017) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi yang positif meningkatkan persepsi karyawan terhadap peraturan dan norma perusahaan, memperkuat kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Patterson et al. (2005), iklim organisasi yang baik mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk disiplin kerja, melalui pembentukan sikap positif dan peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini membuat karyawan lebih berfokus pada penyelesaian tugas secara efektif dan menaati peraturan internal.

Iklim organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena iklim organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal dan meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan disiplin. Dalam konteks Dinas Kesehatan, di mana PNS terlibat dalam pelayanan publik yang penting, iklim organisasi yang positif yang mencakup dukungan atasan, keterbukaan komunikasi, penghargaan atas kinerja, dan kejelasan peraturan mendorong PNS untuk memenuhi tugas-tugas mereka secara efisien dan patuh terhadap aturan.

Beberapa alasan pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja bahwa Iklim organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong disiplin karyawan. Ketika PNS merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja yang positif, mereka cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih tinggi karena merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan. Iklim yang positif memberikan kejelasan tentang peran, tanggung jawab, dan prosedur kerja, yang penting bagi kedisiplinan. Dengan kejelasan ini, PNS lebih memahami ekspektasi dari organisasi, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk memenuhi standar disiplin dalam tugas.

Organisasi dengan iklim yang positif, hubungan antara pegawai, termasuk dukungan dari atasan, sangat berperan. Dukungan ini tidak hanya membantu dalam penyelesaian tugas-tugas namun juga menumbuhkan sikap disiplin yang lebih konsisten karena adanya bimbingan dan arahan. Dalam iklim organisasi yang baik, nilai dan tujuan organisasi lebih mudah diinternalisasi oleh karyawan. Pegawai lebih cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi ketika merasa bahwa nilai-nilai tersebut relevan dan sejalan dengan tujuan pribadi mereka, termasuk kedisiplinan dalam pekerjaan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan hasil statistik hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 226,437 > 2,63, sehingga Ho ditolak dan H_a diterima. Artinya: gaya kepemimpinan tranformational dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap disiplin kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena kedua faktor ini

saling mendukung dalam membentuk motivasi dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional, yang mencakup inspirasi, pemikiran intelektual, serta perhatian individual terhadap karyawan, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi gaya ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan arahan yang jelas, memberi penghargaan atas pencapaian, dan memperhatikan kebutuhan individual karyawan (Pradnyaswari dan Sriathi, 2021). Gaya ini memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi dan dapat memperbaiki kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan.

Pengaruh Iklim Organisasi: Iklim organisasi yang kondusif, di mana para pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang, juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif, yang mencakup dukungan sosial, pengakuan terhadap pencapaian, dan struktur yang jelas, berhubungan langsung dengan kinerja karyawan yang lebih baik (Hamzah, dkk, 2023). Pegawai yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerjanya akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Secara simultan, kedua faktor ini bekerja bersama untuk menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan disiplin kerja PNS. Kepemimpinan yang transformasional menciptakan motivasi intrinsik pada pegawai, sementara iklim organisasi yang baik memberikan struktur dan dukungan yang diperlukan untuk menjaga konsistensi dan kinerja mereka.

6. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan penelitian ini: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan tranformational terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan H_a diterima, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan H_a diterima dan 3) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan tranformational dan iklim organisasi secara simultan atau serempak terhadap disiplin kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan H_a diterima.

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut: Pimpinan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi intensif, memperhatikan kebutuhan individu karyawan, meningkatkan komunikasi dua arah, serta memberikan penghargaan atas pencapaian. Gaya kepemimpinan ini, yang menginspirasi dan memberikan pengaruh positif, terbukti dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Selain itu, organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui transparansi, penyediaan sumber daya memadai, dan dukungan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan

karyawan. Kombinasi kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak optimal terhadap disiplin kerja dan kinerja tinggi. Pimpinan perlu secara teratur memantau hasil kerja karyawan dan menyesuaikan kebijakan untuk memenuhi kebutuhan lingkungan kerja, karena penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini lebih efektif jika diterapkan bersama.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ..... **ii**
PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ..... **iv**
UCAPAN TERIMA KASIH ..... **v**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **vi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **vii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.2.1. Pernyataan Masalah 9
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 9
1.3. Tujuan Penelitian 9
1.4. Kontribusi Penelitian 10
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 10
1.5.1. Sejarah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 10
1.5.2. Visi dan Misi 11
1.5.3. Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 11
1.5.4. Struktur Organisasi 12
1.5.5. Sarana dan Prasana 20
1.5.6. Jam Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 20
BAB II TELAAH PUSTAKA **21**
2.1. Landasan Teori 21
2.1.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional 21
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional 21

2.1.1.2. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional 22
2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional..... 23
2.1.2. Iklim Organisasional..... 24
2.1.2.1. Pengertian Iklim Organisasional..... 24
2.1.2.2. Pengukuran Iklim Organisasional..... 25
2.1.3. Disiplin Kerja 28
2.1.3.1. Pengertian Disiplin kerja..... 28
2.1.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja..... 29
2.1.3.3. Teknik Pengukuran Disiplin Kerja Pegawai..... 29
2.1.3.4. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja..... 30
2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 31
2.2. Kajian Empiris..... 32
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian..... 40
2.3.1. Kerangka Konseptual..... 40
2.3.2. Hipotesis Penelitian 41
BAB III METODE PENELITIAN 43
3.1. Bentuk Penelitian..... 43
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian..... 43
3.2.1. Tempat 43
3.2.2. Waktu Penelitian..... 43
3.3. Data..... 43
3.4. Populasi dan Sampel..... 44
3.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel..... 45
3.6. Metode Analisis..... 47
3.6.1. Uji Instrumen..... 47
3.6.1.1. Penyusunan Instrumen Penelitian 47
3.6.1.2. Uji Validitas Data dan Reliabilitas 47
3.6.2. Uji Asumsi Klasik 49
3.6.2.1. Regresi Linier Berganda 50
3.6.2.2. Koefisien Korelasi (r) 51
3.6.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)..... 51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 53
4.1. Hasil Penelitian 53
4.1.1. Uji Instrumen 53
4.1.3. Analisis Deskriptif 57
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 62
4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda 64
4.1.6. Uji F (Uji Simultan) 66
4.1.7. Uji t (Uji Parsial) 66
BAB V PENUTUP 73
5.1. Simpulan 73
5.2. Rekomendasi 73
DAFTAR PUSTAKA 75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PNS Dan Non PNS Berdasarkan Bagian Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023 2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021-2023..... 3
Tabel 1.3 Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021-2023..... 3
Tabel 1.4 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021-2023 5
Tabel 2.1 Kajian Empiris 32
Tabel 3.1 Definisi Operasional 46
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Reliabilitas 48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas 53
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Tranformational, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai 54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia 55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir 55
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Bagian 56
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Golongan / Ruang 56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Masa Bekerja 57
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif 57
Tabel 4.10 Tanggapan Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan 58
Tabel 4.11 Tanggapan Mengenai Variabel Iklim Organisasi 59
Tabel 4.12 Tanggapan Mengenai Variabel Disiplin Kerja 61
Tabel 4.13 Pengujian Normalitas 62
Tabel 4.14 Uji Linieritas Model Regresi 62
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas Gaya Kepemimpinan Tranformational dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai 63

Tabel 4.16 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* Gaya Kepimimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja 63
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linier Bergand..... 64
Tabel 4.18 Uji Koefisien Korelasi (r) 65
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 65
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan) 66
Tabel 4.21 Hasil Uji t (Uji Parsial) 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Struktur Organisasi... 13
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 40
Gambar 4.1 *Scatterplot* Uji Heteroskedasitas .....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 79
Lampiran 2 Tabulasi Data 84
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas 92
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas 95
Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif 96
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik 98
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 100

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah, dalam hal ini melalui Dinas Kesehatan, berperan sebagai pengatur dan pengelola kinerja serta disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemerintah bertindak sebagai pengarah utama yang bertanggung jawab untuk memastikan adanya kepemimpinan yang efektif serta iklim organisasi yang kondusif dalam rangka meningkatkan disiplin kerja PNS.

Kementerian Kesehatan memiliki beberapa fungsi penting, terutama dalam mengelola dan membina Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sektor kesehatan. Kementerian ini berperan sebagai pengarah utama dalam menciptakan kebijakan, membangun iklim kerja, serta memfasilitasi kepemimpinan yang mendukung peningkatan disiplin kerja PNS, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Dinas Kesehatan berada di bawah kewenangan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016, Dinas Kesehatan Provinsi memiliki t ugas untuk membantu gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang telah didelegasikan kepada daerah, serta menjalankan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Sementara itu, Dinas Kesehatan di tingkat kabupaten/kota bertanggung jawab untuk membantu bupati atau wali kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan terkait kesehatan, yang juga diberikan kepada mereka sebagai bagian dari tugas pembantuan.

Fungsi Dinas Kesehatan Provinsi adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat, termasuk pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT), dan sumber daya kesehatan.
2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, termasuk pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian,

sumber daya kesehatan, dan alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT)

3. Pelaksanaan pengelolaan dinas sesuai dengan tanggung jawabnya.
4. Pelaksanaan tugas kesehatan tambahan yang diberikan oleh Kepala Daerah

Jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai PNS Dan Non PNS Berdasarkan Bagian Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023

No	Bagian	Jumlah Pegawai			
		PNS	%	Non PNS	%
1	Kepala Dinas	1	0,79	-	-
2	Sekretaris	1	0,79	-	-
	a. Sub Bagian Renja dan Monev	4	3,17	2	20,00
	b. Sub Bagian Keuangan dan Aset	7	5,56	1	10,00
	c. Sub Bagian Umum dan Aparatur	12	9,52	2	20,00
3	Bidang Kesehatan Masyarakat	25	19,84	1	10,00
4	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	25	19,84	2	20,00
5	Bidang Pelayanan dan Kesehatan	27	21,43	2	20,00
6	Bidang Sumber Daya Kesehatan	24	19,05	-	-
Jumlah Pegawai		126	100,00	10	100,00

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2023

Menurut Tabel 1.1, sebagian besar PNS berada pada Bidang Pelayanan dan Kesehatan sebesar 21,43%, sedangkan sebagian besar Non PNS berada pada Bidang Pelayanan dan Kesehatan, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Sub Bagian Renja dan Monev, dan Sub Bagian Umum dan Aparatur masing-masing sebesar 20%. Pegawai kesehatan yang menggunakan sidik jari untuk melakukan presensi Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	HK x JP	Absensi Pegawai Negeri Sipil				Tingkat Absensi (%)
					Sakit	Izin	Alpha	Jlh	
1	2021	125	248	31.000	85	272	-	357	1,15
2	2022	125	251	31.375	70	225	-	295	0,94
3	2023	126	252	31.752	75	235	1	311	0,98

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2023

Tingkat absensi pegawai dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari ker per bulan}} \text{x}100\%$$

Sumber: Hasibuan (2021)

Data Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2022 menurun sebesar 22,48%, dan pada Tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 4,00%.

Pegawai yang tidak hadir menunjukkan tidak disiplinan. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa "Ketidakdisiplinan sering terjadi karena kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas. Ia menyatakan bahwa perusahaan perlu menerapkan aturan yang jelas dan konsisten untuk mengatasi ketidakdisiplinan".

Beberapa pegawai masih melakukan pelanggaran disiplin. Adapun jenis-jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021-2023

No	Jenis Kasus	Jumlah Kasus		
		2021	2022	2023
1	Hukuman Disiplin Ringan			
	a. Teguran lisan	0	0	3
	b. Teguran tertulis	3	7	2
	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	0	0	0
	a. Pernyataan tidak puas secara tertulis	0	0	0
2	Hukuman Disiplin Sedang			
	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	0	0	0

No	Jenis Kasus	Jumlah Kasus		
		2021	2022	2023
	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	0	0	0
	c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	0	0	0
3	Hukuman Disiplin Berat			
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	0	0	0
	b. Pemindahan dalam rangka menurunkan jabatan setingkat lebih rendah	0	0	0
	c. Pembebasan dari jabatan	0	0	0
	d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	0	0	0
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	1	0	0
Jumlah		**4**	**7**	**5**

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, terjadi pelanggaran disiplin ringan sebanyak 3 kasus dan disiplin berat sebanyak 1 kasus pada Tahun 2021 dengan keterangan pelanggaran yang berkaitan dengan penyimpangan tupoksi. Pada Tahun 2022 terdapat 7 pelanggaran disiplin atau meningkat 75,00% dari Tahun 2021 dan pada Tahun 2023 terdapat 5 pelanggaran atau menurun 28,57% dari Tahun 2022. Peraturan pelanggaran disiplin pegawai ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Bab III (tiga) Hukuman Disiplin Bagian Ke Satu Pasal 5 dan 6, serta Bagian Ke Dua Pasal 7.

Bapak Saibriker, Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur, menyatakan bahwa meskipun tingkat absensi telah menurun, jumlah ketidakhadiran tetap tinggi, yang menyebabkan banyak pengaduan dari pasien tentang pelayanan yang lambat. Pegawai merasa diperlakukan tidak adil karena tidak ada promosi jabatan untuk pegawai yang sudah lama bekerja dan tidak ada kenaikan pangkat untuk pegawai baru yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi daripada pegawai yang sudah lama bekerja. Selain itu, pekerjaan menjadi monoton karena tidak ada perpindahan jabatan. Tabel 1.3 menunjukkan nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat:

Tabel 1.4
Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021-2023

Tahun	Nilai Rata-Rata	Naik / Turun (%)
2021	85,37	
2022	85,32	(0,06)
2023	85,45	0,15

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2023

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,06%, dan Tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 0,15%.

Hasil dari survei awal, peneliti menemukan bahwa operasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mengalami beberapa masalah, termasuk pegawai yang meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, menggunakan atau memainkan smartphone selama jam kerja, dan pelanggaran disiplin pegawai.

Gejala tersebut diduga disebabkan oleh kepemimpinan yang masih lemah. Orang yang mengelola kepemimpinan adalah pemimpin. Mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau mengikuti keinginan orang yang mempengaruhi dikenal sebagai kepemimpinan. Orang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan sebuah lembaga menentukan keberhasilannya. Pemimpin bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas. Para pemimpin memiliki cara tersendiri untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya, bawahan dapat dimotivasi untuk melakukan lebih baik dari apa yang mereka lakukan biasanya karena kepemimpinan transformasional. Dengan kata lain, ini dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri bawahan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kerja yang lebih baik. Thoha (2023) menyatakan bahwa pemimpin organisasi sebagian besar menentukan apakah itu akan berhasil atau bahkan gagal. Pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan.

Menurut keterangan dari pegawai bagian pelaksana di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, bahwa pimpinan pada perusahaan telah melakukan upaya yang digolongkan dalam kepemimpinan transformasional seperti, pemimpin memberikan *reward* pada bawahan, pemimpin bersedia mendengarkan dan memberi masukan-masukan kepada bawahan. Rendahnya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dikarenakan pimpinan terlalu berorientasi terhadap hasil kinerja tanpa memperhatikan bagaimana kesiapan kondisi bawahan.

Faktor kepemimpinan transfomasional berpengaruh terhadap rendahnya kinerja dikarenakan kepemimpinan transformasional selalu menuntut adanya perubahan di dalam organisasi tanpa memperhatikan bagaimana kondisi dari bawahan dan minimnya pemberian suatu reward. Sedangkan budaya organisasi yang terdapat di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat kurang begitu efektif dalam meningkatkan suatu kinerja. Budaya yang dipergunakan saat ini belum terimplementasi dengan tepat melalui aturan dan kegiatan dari perusahaan.

Yukl (2012) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam berbagai situasi atau budaya, memunculkan hubungan positif dengan efektivitas yang ditiru oleh bawahan di tingkatan otoritas berbeda, yang memfasilitasi peningkatan kinerja. Penelitian Hendriawan (2014) menegaskan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Dwimitra Multiguna Sejahtera Konawe Utara. Muhajir (2014) juga menemukan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Windaryadi (2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Ollan dan Roussel (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Rasool et al. (2015) menemukan pengaruh negatif. Namun, Sukwandi dan Yonathan (2014) menemukan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aboyassin dan Abood (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif berdampak negatif pada kinerja individu dan perusahaan.

Seorang pegawai seharusnya mematuhi peraturan yang ada di dalam instansi tempatnya bekerja karena mereka merupakan panutan bagi masyarakat luas. Hal tersebut akan menjadikan instansi memiliki citra yang positif di mata masyarakat.

Seharusnya pegawai negeri sipil memberikan contoh tindakan tauladan yang baik, misalnya seperti datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, pulang kerja sesuai jadwal, dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Gambaran iklim organisasi pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah suasana kerja pegawai yang cukup kondusif, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar karyawan belum optimal yang berdampak kesalah pahaman antara pegawai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan kantor, dimana tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan kantor tersebut, serta partisipasi seorang pemimpin yang membawahi pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Banyaknya fenomena ketidakdisiplinan kerja baik yang dilakukan oleh pegawai-pegawai swasta maupun pegawai-pegawai di instansi pemerintahan, tidak terkecuali pada instansi pemerintah yaitu Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, beberapa pegawai kurang disiplin. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku beberapa pegawai yang datang terlambat. Seharusnya mereka datang pukul 07.30 WIB, namun pukul 08.00 WIB hanya mengisi absen, kemudian pergi lagi dan jam 09.00 WIB mereka baru terlihat hadir di kantor. Setelah jam istirahat pun mereka kembali ke kantor terlambat. Waktu istirahat dari jam 12.00-13.00 WIB, tetapi mereka kembali ke kantor pukul 13.30 WIB. Tingkat disiplin disiplin kerja juga terlihat jelas dari besarnya tingkat absensi pegawai, dalam hal ini akan dapat membuat hari kerja yang terbuang. Karena tidak masuk kerja dengan sesuatu alasan yang tidak jelas apabila berlarut-larut masalah ini akan menghambat pekerjaan baik yang sifatnya intern atau extern sehingga pekerjaan akan terbaikan.

Menurut Hasibuan dan Black (dalam Amriany & Atmadji, 2004), aspek-aspek kedisiplinan kerja meliputi kehadiran sesuai jadwal, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemakaian seragam. Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, iklim organisasi, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2020). Dalam menghadapi pelanggaran, tindakan pendisiplinan perlu dilakukan untuk menjaga

prinsip sosialisasi disiplin yang adil. Menerapkan sanksi kepada pelanggar dapat memberikan efek jera kepada pegawai lainnya.

Peningkatan kedisiplinan kerja pegawai dapat dicapai melalui menciptakan iklim organisasi yang baik. Amriany & Atmadji (2004) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dan berpengaruh terhadap perilaku mereka. Iklim organisasi ini terkait erat dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung hubungan harmonis dan kerjasama di antara anggota organisasi, termasuk pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Iklim organisasi yang baik dapat mendorong terciptanya kerjasama yang serasi antara pegawai dan pemimpin, sesuai dengan penelitian Barokah (2013).

Gambaran umum yang dapat dilihat dari iklim organisasional pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Baratadalah suasana kerja pegawai yang cukup kondusif, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar pegawai belum optimal yang berdampak kesalahpahaman antara pegawai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, di mana tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut, serta partisipasi seorang pemimpin yang membawahi pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Penelitian Uddin (2012) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan produktivitas di negara sedang berkembang. Studi Adriani (2006) menegaskan bahwa perilaku pemimpin secara positif dan dominan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Setiawan (2015) menemukan pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap disiplin kerja level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Tarigan (2016) juga menyimpulkan bahwa iklim organisasi memengaruhi kedisiplinan kerja secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Tingkat disiplin disiplin kerja juga terlihat jelas dari besarnya tingkat absensi pegawai, dalam hal ini akan dapat membuat hari kerja yang terbuang. Karena tidak masuk kerja dengan sesuatu alasan yang tidak jelas apabila berlarut-larut masalah ini akan menghambat pekerjaan baik yang sifatnya intern atau extern sehingga pekerjaan akan terbaikan.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Permasalahan umum dalam penelitian ini adalah "Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?". Sedangkan secara khusus permasalahan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

1.4. Kontribusi Penelitian

Penelitian memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan mengkaji gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

1.4.2. Kontribusi Praktis

1.4.2.1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

1.4.2.2. Bagi Instansi

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dalam rangka pengembangan kualitas Sumber Daya Manusianya khususnya pada peningkatan kinerja.

1.4.2.3. Bagi Almamater

Dapat menjadi referensi dan kajian lebih lanjut dalam rangka memperkaya ilmu pengetahuan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

1.5.1. Sejarah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Awal berdirinya Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dimulai pada tahun 1947 dengan pembentukan Kantor Disnst der Volksgezondheid Westrafdeeling van Borneo Pontianak. Seiring waktu, nama dan statusnya mengalami beberapa perubahan sesuai dengan peraturan dan kebijakan baik di tingkat daerah maupun pusat. Pada tahun 1950, kantor tersebut pindah lokasi dari

Kampung Bali ke Jalan St Abdurachman No. 80 Pontianak, yang lebih dikenal dengan Jalan Kalimantan. Dalam era Reformasi Birokrasi pada tahun 1998/1999, nama kantor tersebut berubah menjadi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

1.5.2. Visi dan Misi

1.5.2.1. Visi

Menjadi organisasi perangkat daerah yang memberikan pelayanan prima bagi masyarakat.

1.5.2.2. Misi

Adapun misi Dinas Kesehatan Kalimantan Barat sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu layanan publik secara profesional
2. Meningkatkan koordinasi dengan instansi lain dalam pelaksanaan serta pengendalian pelaksanaan
3. Melakukan inovasi dalam pelayanan publik
4. Memberikan pelayanan bebas gratifikasi.

1.5.3. Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

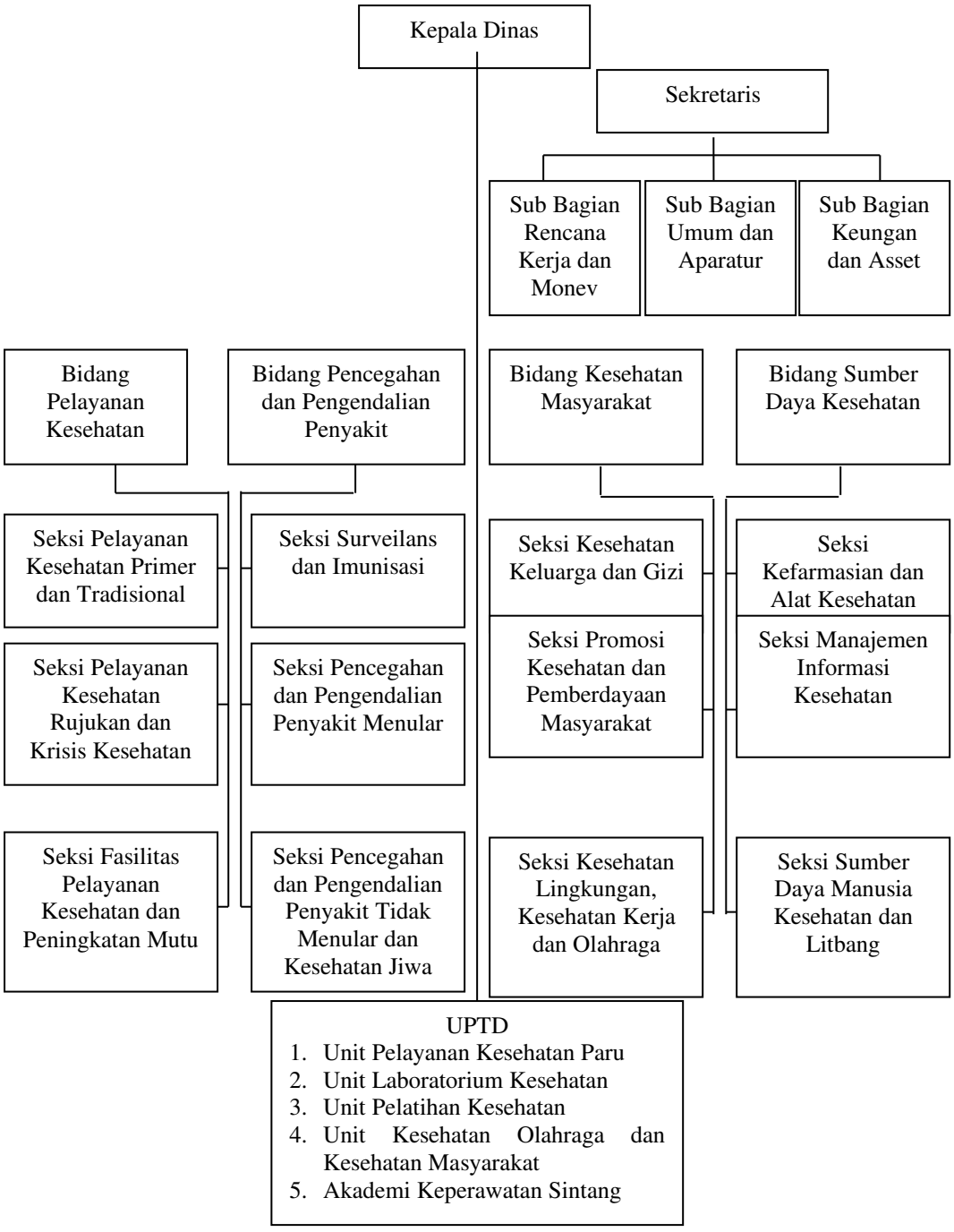
Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan melalui pengelolaan yang baik terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga kesehatan. Berikut adalah beberapa aspek penting dari kebijakan MSDM di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat:

1. Rekrutmen dan Seleksi: Dinas Kesehatan menerapkan proses rekrutmen yang transparan dan akuntabel untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Seleksi dilakukan dengan memperhatikan kompetensi dan potensi calon pegawai.
2. Pengembangan Kompetensi: Kebijakan MSDM juga mencakup program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Dinas Kesehatan menyelenggarakan berbagai pelatihan teknis, manajerial, dan kepemimpinan agar pegawai dapat memenuhi tuntutan tugas dan peran mereka dalam pelayanan kesehatan.

3. Penilaian Kinerja: Dinas Kesehatan melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengukur kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar untuk promosi, penghargaan, serta penentuan kebutuhan pelatihan lebih lanjut.
4. Kesejahteraan Pegawai: Kebijakan MSDM mencakup upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti pemberian insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang memadai. Kesejahteraan pegawai yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
5. Pengelolaan Disiplin: Dinas Kesehatan menetapkan peraturan disiplin yang jelas untuk memastikan pegawai menjalankan tugas dengan baik dan sesuai dengan etika profesi. Tindakan disipliner akan diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi pegawai yang melanggar aturan.
6. Lingkungan Kerja: Kebijakan ini juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, termasuk penerapan budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Iklim organisasi yang baik berkontribusi terhadap kepuasan dan disiplin kerja.
7. Partisipasi dan Keterlibatan: Dinas Kesehatan mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program, agar pegawai merasa memiliki peran dalam kemajuan organisasi.
8. Kepuasan dan Loyalitas Pegawai: Upaya untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas prestasi, dan dukungan terhadap pengembangan karier.

1.5.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat No. 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Adapun struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 1.1
Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Struktur Organisasi
Sumber: Dinas Provinsi Kalimantan Barat (2023).

Tugas dan fungsi Dinas Kesehatan pada organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi

dan pelaporan kegiatan dinas di bidang kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

a. Penetapan program kerja kesehatan
b. Perumusan kebijakan kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya kesehatan
c. Pelaksanaan dan koordinasi kegiatan di bidang tersebut
d. Pembinaan dan pengarahan kegiatan di bidang tersebut
e. Penyelenggaraan kegiatan sesuai dengan peraturan
f. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas
g. Evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan
h. Pemberian saran kepada Gubernur
i. Pelaksanaan fungsi dan tugas pembantuan sesuai peraturan.

2. Sekretariat

Sekretariat, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang rencana kerja, pembiayaan, monitoring dan evaluasi, administrasi kepegawaian, umum, pengelolaan keuangan dan aset serta bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi di Lingkungan Dinas kesehatan.

Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat mempunyai fungsi:

a. Penyusunan rencana kerja
b. Penyiapan kebijakan terkait rencana kerja, pembiayaan, monitoring, evaluasi, umum, aparatur, keuangan, dan aset
c. Pengkoordinasian dan fasilitasi terhadap penyusunan dan pengelolaan tersebut
d. Pemberian dukungan administrasi terhadap rencana kerja dan pengelolaan keuangan serta aset
e. Penyelarasan rencana kerja sesuai peraturan
f. Penyelenggaraan urusan dan pelayanan terkait dengan rencana kerja, keuangan, aset, umum, dan aparatur
g. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di Sekretariat

h. Pemberian saran kepada Kepala Dinas terkait tugas Sekretariat
i. Monitoring, pembiayaan, evaluasi, dan pelaporan terkait pelaksanaan tugas di Sekretariat
j. Pelaksanaan tugas sekretariatan lainnya sesuai peraturan.

Sekretariat membawahi:

a. Sub Bagian Rencana Kerja, Monitoring dan Evaluasi
b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
c. Sub Bagian Umum dan Aparatur

3. Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis di bidang kesehatan keluarga dan gizi, promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga, serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi di bidang kesehatan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai fungsi:

a. Penyusunan program kerja
b. Perumusan kebijakan teknis di berbagai bidang kesehatan seperti keluarga, gizi, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, lingkungan, kesehatan kerja, dan olahraga
c. Pengkoordinasian di bidang kesehatan masyarakat
d. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai peraturan
e. Penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan, dan administrasi di bidang tersebut
f. Pemberian saran kepada Kepala Dinas terkait tugas dan fungsi
g. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai peraturan.

Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi:

a. Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi

b. Seksi Promosi Kesehatan Dan Pemberdayaaan Masyarakat
c. Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja Dan Olahraga

4. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis di bidang surveilans dan imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mempunyai fungsi:

a. Penyusunan program kerja
b. Perumusan kebijakan teknis di bidang surveilans, imunisasi, penyakit menular, tidak menular, dan kesehatan jiwa
c. Pengkoordinasian kegiatan
d. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai peraturan
e. Penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan, dan administrasi
f. Pemberian saran kepada Kepala Dinas terkait tugas dan fungsi
g. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai peraturan.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi:

a. Seksi Surveilans dan Imunisasi
b. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular
c. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa

5. Bidang Pelayanan Kesehatan

Bidang Pelayanan Kesehatan, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pelayanan Kesehatan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis

di bidang pelayanan kesehatan primer dan tradisional, pelayanan kesehatan rujukan dan krisis kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi di bidang pelayanan kesehatan.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pelayanan Kesehatan mempunyai fungsi:

a. Penyusunan program kerja
b. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan kesehatan primer, tradisional, rujukan, krisis, fasilitas, dan peningkatan mutu
c. Pengkoordinasian kegiatan
d. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai peraturan
e. Penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan, dan administrasi
f. Pemberian saran kepada Kepala Dinas terkait tugas dan fungsi
g. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai peraturan.

Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahi:

a. Seksi Pelayanan Kesehatan Primer dan Tradisional
b. Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Krisis Kesehatan
c. Seksi Fasilitasi Pelayanan Kesehatan dan Peningkatan Mutu

6. Bidang Sumber Daya Kesehatan

Bidang Sumber Daya Kesehatan, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis di bidang Kefarmasian dan alat kesehatan, manajemen informasi kesehatan, sumber daya manusia kesehatan dan penelitian pengembangan kesehatan serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi di bidang sumber daya kesehatan.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Kefarmasian, Alat Kesehatan, Manajemen Informasi Kesehatan, Sumber Daya Kesehatan dan Penelitian pengembangan mempunyai fungsi:

a. Penyusunan program kerja

b. Perumusan kebijakan teknis di bidang kefarmasian, alat kesehatan, manajemen informasi kesehatan, sumber daya kesehatan, dan penelitian pengembangan
c. Pengkoordinasian kegiatan
d. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai peraturan
e. Penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan, dan administrasi
f. Pemberian saran kepada Kepala Dinas terkait tugas dan fungsi
g. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai peraturan.

Bidang sumber daya kesehatan, membawahi:

a. Seksi Kefarmasian dan Alat Kesehatan
b. Seksi Manajemen Informasi Kesehatan
c. Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan dan Penelitian Pengembangan Kesehatan

7. Unit Pelaksana Teknis

Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang dinas. Unit Pelaksana Teknis (UPT) dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Pembentukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi unit pelaksanan teknis Dinas Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Gubernur sesuai peraturan perundang-undangan.

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mempunyai 5 (lima) UPTD yaitu:

a. Akademi Keperawatan (AKPER) Provinsi Kalimantan Barat di Kabupaten Sintang.

Akademi Keperawatan (AKPER) Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan pendidikan profesional dalam Program Diploma III Keperawatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Unit Pelatihan Kesehatan (UPELKES) Provinsi Kalimantan Barat.

Unit Pelatihan Kesehatan (UPELKES) Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat di bidang pelatihan bagi petugas kesehatan dan masyarakat,

pelayanan Informasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) kesehatan dan pengembangan sumber daya kesehatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

c. Unit Laboratorium Kesehatan (ULABKES) Provinsi Kalimantan Barat.

Unit Laboratorium Kesehatan (ULABKES) Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat di bidang pemeriksaan dan pelaporan hasil pemeriksaan melalui laboratorium kesehatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

d. Unit Pengobatan Penyakit Paru-Paru (UP4).

Unit Pengobatan Penyakit Paru-Paru (UP4) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat di bidang pencegahan dan pengobatan penyakit paru-paru sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

e. Poliklinik Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Poliklinik Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat di bidang pelayanan kesehatan bagi pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD), pensiunan pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) beserta anggota keluarganya di Lingkungan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan berdasarkan keahlian dan keterampilan sesuai peraturan perundang-undangan. Jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya secara administrasi bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris dan secara operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang jabatan fungsional sesuai bidang keahlian dan keterampilan. Jenis jabatan fungsional dan jumlah pemegang jabatan fungsional ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5.5. Sarana dan Prasana

Salah satu sumber daya yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang mendukung kegiatan pelaksanaan tugas Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut: tanah dan ruang gedung kantor, mesin alat besar, alat angkutan, alat-alat kantor dan rumah tangga, komputer, alat-alat studio dan komunikasi, alat-alat kedokteran, alat-alat laboratorium, alat-alat keamanan, fasilitasi jalan, bangunan air, jaringan internet, jaringan instalasi.

1.5.6. Jam Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Jam kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada umumnya sama dengan jam kerja di kantor-kantor lain, yaitu mulai kerja pada Hari Senin sampai Hari Jumat. Masuk kerja Pukul 08:30 WIB sampai Pukul 16:00 WIB, sedangkan khusus Hari Jumat, jam kerja dimulai Pukul 08:30 WIB sampai dengan Pukul 16:30 WIB. Jam istirahat dimulai dari Pukul 12:00 WIB sampai Pukul 13:00 WIB.