

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Objek Penelitian

Cikal bakal berdirinya RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek dimulai sejak pemerintah kolonial belanda pada masa Bupati XI yang bernama Purbonagoro. Pada masa itu pemerintah kolonial mendirikan rumah sakit yang berlokasi di jalan Wahidin Sudirohusodo. Hal ini ditandai dengan adanya prasasti yang dipasang di pintu gerbang rumah sakit yang berbunyi “DIDIRIKAN RUMAH SAKIT TRENGGALEK TAHUN 1931”.

Pada tahun 1946 – 1948 rumah sakit dibawah kepemimpinan dr. Djajoes yang merupakan kepala jawatan kesehatan pada waktu itu. Kemudian pada tahun 1948 terjadi CLASH sehingga pelayanan kesehatan dialihkan ke rumah seorang dokter.

Pada masa Bupati Moeprapto (1950-1958) dibangun rumah sakit baru yang berlokasi di jalan Dr. Soetomo, dibawah kepemimpinan dr. Soedomo yang merupakan kepala jawatan kesehatan pada waktu itu dengan ijin operasional Keputusan Bupati Trenggalek Nomor : B/1336/B.1/1956. Ketika itu bangunan rumah sakit masih sebatas bagian depan berbentuk U. Tahun 1968 dikembangkan bangunan gedung ke belakang yang berupa bangsal wanita (ruang obsgyn saat ini).

Tahun 1982 berdasar Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 061/5268/SJ tanggal 29 Juni 1982 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah terjadi kelembagaan baru. Tahun 1983 berdasar Instruksi Gubernur Kepala Daerah Tingkat II Kelas C dan D serta Instruksi Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 26 Tahun 1983 tentang Perubahan Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tingkat II Kelas C dan D, terbit Peraturan Daerah Tingkat II Trenggalek. Hal ini dikuatkan dengan penetapan MENPAN Nomor 177 Tahun 1997 tanggal 6 November 1997 dalam lampiran VI-2 Nomor Urut 13 item

7 dan Surat Keputusan MENKES Nomor 105/MENKES/SK/II/1998 tanggal 15 Februari 1998.

Kelembagaan RSUD Dr. SOEDOMO mengalami beberapa kali perubahan sebagai berikut:

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek nomor 17 Tahun 1984 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD Kelas C Kabupaten Daerah Tingkat II Trenggalek hingga tahun 1996.
- b. Perda Nomor 36 Tahun 1996 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Dr. SOEDOMO Kabupaten Daerah Tingkat II Trenggalek.
- c. Perda nomor 1 tahun 2002 yang kemudian dicabut dan diatur kembali dengan Perda nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi RSUD Dr. Soedomo Kabupaten Trenggalek
- d. Perda Nomor 4 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Trenggalek hingga saat ini

Pengelolaan dan penatausahaan keuangan rumah sakit juga mengalami beberapa kali perubahan, RSUD Dr. SOEDOMO melaksanakan uji coba unit swadana berdasar Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1991 tentang Unit Swadana dan tata cara pengelolaan keuangan yang diikuti dengan keputusan Bupati Trenggalek Nomor 628 Tahun 1997 tentang unit swadana dan tata cara pengelolaan keuangan.

Penetapan RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek sebagai unit swadana diatur dengan perda nomor 10 Tahun 2000, sedangkan dasar pengelolaan keuangan diatur dengan keputusan Bupati nomor 224 tahun 2000 yang kemudian dirubah menjadi keputusan Bupati nomor 58 tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan RSUD Dr. SOEDOMO Kabupaten Trenggalek.

Tahun 2010 RSUD Dr. SOEDOMO di tetapkan sebagai BLUD dengan keputusan Bupati Nomor 188.45/518/406.013/2010 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. SOEDOMO sebagai Badan Layanan Umum Daerah.

TABEL 1. 1
PROFIL OBJEK PENELITIAN

Nama Lengkap	Rumah Sakit Umum Daerah Dr. SOEDOMO Trenggalek
Singkatan	RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek
Alamat	Jl. Dr. Soetomo No. 02 Trenggalek
Telepon	(0355) 793-110
Website	<i>rsud.trenggalekkab.go.id</i>

Sumber: Arsip Objek Penelitian

1.1.2. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Rumah Sakit Berstandar Nasional Pilihan Masyarakat

Misi

- a. Mewujudkan kualitas pelayanan paripurna yang prima dengan mengutamakan keselamatan dan kepuasan pasien
- b. Mewujudkan tata kelola rumah sakit yang professional, akuntabel dan transparan

1.1.3. Logo Objek Penelitian



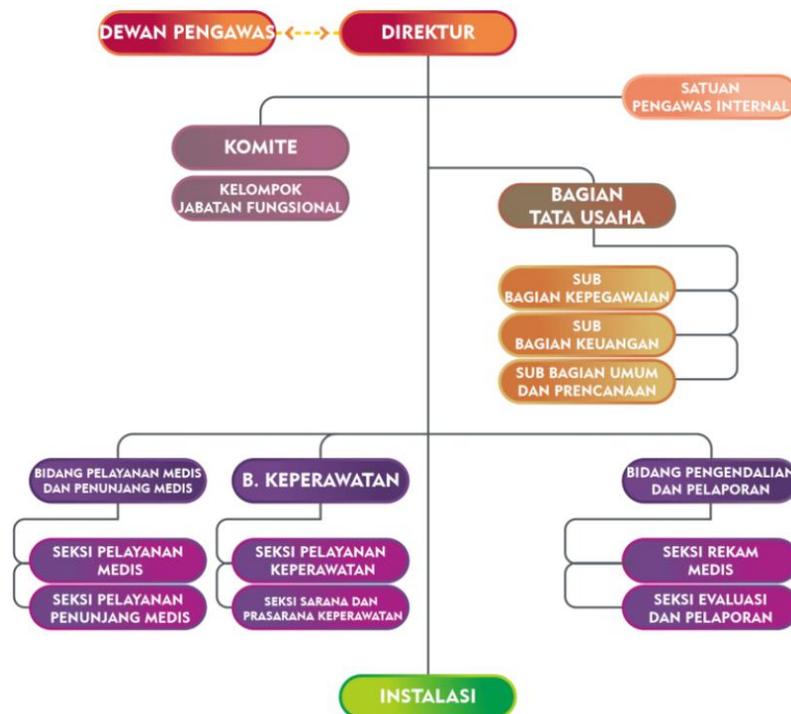
Gambar 1. 1 Logo RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek

Sumber: <http://www.rsud.trenggalekkab.go.id/> diakses pada 20 Februari 2020

1.1.4. Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat dan tenaga pembantu medis yaitu dibutuhkan suatu struktur organisasi dalam menjalankan sebuah organisasi. Struktur organisasi merupakan susunan unit-unit kerja dalam suatu organisasi.

Bagan struktur organisasi RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek

Sumber: Arsip Objek Penelitian

Uraian tugas struktur organisasi RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek

a. Dewan Pengawas

Sebagai penanggung jawab organisasi

b. Direktur

Sebagai pelaksana fungsi manajemen, kepatuhan, serta penanggung jawab divisi lainnya.

- c. Bagian Tata Usaha, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Perencanaan
Bertanggung jawab kepada direktur untuk mengurus laporan keluar atau masuk terhadap barang yang ada di gudang dan mengurus tata kelola RSUD.
 - 2) Sub Bagian Keuangan
Bertanggung jawab kepada direktur untuk mengurus laporan keuangan secara rinci.
 - 3) Sub Bagian Kepegawaian
Bertanggung jawab membuat kontrak kerja pegawai, melakukan penilaian terhadap kinerja, serta membantu mengelola dan mengembangkan SDM yang ada di organisasi.
- d. Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis, terdiri dari:
 - 1) Bidang Pelayanan Medis
Bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan proses pelayanan medis.
 - 2) Bidang Penunjang Medis
Bertanggung jawab untuk menyiapkan sarana dan prasarana sebagai penunjang medis.
- e. Bidang Keperawatan, terdiri dari:
 - 1) Bidang Keperawatan
Bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap perawat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pasien.
 - 2) Bidang Sarana dan Prasarana Keperawatan
Bertanggung jawab terhadap tata kelola sarana dan prasarana yang diperlukan untuk perawat.
- f. Bidang Pengendalian dan Pelaporan, terdiri dari:
 - 1) Bidang Rekam Medis
Bertanggung jawab untuk mengurus pelaporan keluar atau masuknya pasien.
 - 2) Bidang Evaluasi dan Pelaporan
Bertanggung jawab untuk memberi evaluasi terhadap laporan yang keluar atau masuk di dalam organisasi.

g. Instalasi dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada seluruh pasien yang datang sesuai dengan standar maklumat pelayanan.

1.1.5. Jenis Produk Layanan Pada RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek

a. Tugas Pokok Instansi

RSUD Dr. SOEDOMO Kabupaten Trenggalek mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan penyelenggaraan kebijakan daerah di bidang pelayanan kesehatan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok RSUD Dr. SOEDOMO Kabupaten Trenggalek memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan pelayanan kesehatan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- 2) Pendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan.
- 3) Pengoordinasian penyelenggaraan pelayanan kesehatan.
- 4) Penyelenggaraan tugas pelayanan medis dan penunjang medis, keperawatan serta pengendalian dan pelaporan.
- 5) Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pelayanan medis dan penunjang medis, keperawatan serta pengendalian dan pelaporan.
- 6) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kinerja RSUD.
- 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi yang berperan untuk menjalankan setiap aktivitas dalam rencana organisasi untuk mencapai tujuannya. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Menurut Sedarmayanti

(2014:25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah sistem yang di buat untuk memastikan pengelolaan kompetensi yang di miliki oleh manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Hal tersebut membuat sebuah organisasi atau perusahaan mempertimbangkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, tujuan dari organisasi tidak dapat terwujud dan mengalami kebingungan karena tidak jelasnya arah dan tujuan yang diberikan oleh seorang pemimpin.

Memilih gaya kepemimpinan merupakan hal yang sulit, karena gaya kepemimpinan memiliki banyak jenis. Seorang pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan ke dalam organisasi demi menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin perlu memperhatikan bahwa kepentingan para bawahannya untuk ikut terlibat langsung dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan yang dianut oleh suatu pemimpin organisasi memiliki cara yang berbeda – beda, hal ini dipengaruhi atas dasar sifat seseorang. Menurut Sutrisno (2015:213) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam menggerakkan, mempengaruhi, memimpin, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang di inginkan. Dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi perilaku bawahan agar ikut terlibat langsung dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, terutama yaitu pengaruh pada tingkat kedisiplinan.

Kedisiplinan diperlukan karena dapat memaksakan individu untuk mematuhi suatu prosedur untuk menilai tolak ukur kerja seorang pemimpin secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang ada di organisasi untuk menaati tata tertib demi mencapai kinerja dan kualitas kerja yang tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja dan kualitas kerja yang tinggi, sumber daya manusia (SDM), RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek dituntut untuk selalu menaati tata tertib, yaitu salah satunya dalam bidang absensi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) khususnya di Kota Trenggalek, dalam RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek terdapat 60 pegawai pada bidang struktural. Berikut adalah hasil data ketidakhadiran pegawai RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek yang telah ditabulasikan yaitu:

TABEL 1. 2
DATA ABSENSI RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK TAHUN 2018 DAN 2019

No	Bulan	Persentase Kehadiran			
		2018		2019	
		SS	TSS	SS	TSS
1	Januari	87%	13%	96%	4%
2	Februari	92%	8%	90%	10%
3	Maret	94%	6%	87%	13%
4	April	90%	10%	88%	12%
5	Mei	93%	7%	93%	7%
6	Juni	94%	6%	86%	14%
7	Juli	88%	12%	88%	12%
8	Agustus	89%	11%	85%	15%
9	September	85%	15%	84%	16%
10	Oktober	81%	19%	78%	22%
11	November	78%	22%	76%	24%
12	Desember	76%	24%	74%	26%
Total rata-rata 1 tahun		87%	13%	85%	15%

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek (2018-2019)

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah presentase kehadiran pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek setiap bulannya pada tahun 2018-2019 berfluktuasi. Pada keterangan tabel SS (Sesuai Standar) dan TSS (Tidak Sesuai Standar) yang dijelaskan tersebut mengenai beberapa hal, menurut keterangan dari bapak Joko Santoso, S.Sos. selaku Kasubbag Kepegawaian SS (Sesuai Standar) adalah meliputi pegawai yang masuk tepat waktu yaitu dimulai pada pukul 07:00 WIB, pulang pada pukul 14:00 WIB, cuti sakit/melahirkan, cuti tahunan, cuti perjalanan dinas, dan tugas belajar. Sedangkan untuk TSS (Tidak Sesuai Standar) adalah meliputi sidik jari yang tidak terdeteksi, tanpa keterangan, dan kekurangan jam kerja dikarenakan absensi elektronik yang melebihi batas masuk jam kerja yang ditentukan. Secara keseluruhan yang meliputi keterangan diatas adalah standarisasi dari ketentuan yang telah ditetapkan yaitu 100%.

Standar yang telah ditetapkan dari organisasi yaitu 100% dalam kurun waktu dari 1 tahun kalender kerja. Pada hasil persentase kehadiran yang Sesuai Standar dan kehadiran yang Tidak Sesuai Standar diperoleh dari $(\text{Total Persentase Kehadiran} \times \text{jumlah hari})$ untuk hasil SS (Sesuai Standar) diperoleh dari $(\text{Total Jumlah Hadir} \div \text{total jumlah hari})$ sementara TSS (Tidak Sesuai Standar) diperoleh dari sisa total SS. Penurunan yang dialami pada absensi yang telah ditabulasikan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 terlihat masih belum dapat mencapai standarisasi dari organisasi. Terlihat dari rata-rata persentase kehadiran yang masih dibawah standar dari target minimal yaitu 90% per tahunnya. Dapat dilihat dari tahun 2018 sebesar 87% dalam kurun waktu 1 tahun. Menurun sebesar 2% pada tahun 2019 dengan persentase kehadiran sebesar 85% dalam kurun waktu 1 tahun. Hal tersebut menjadi sebuah masalah mengenai kedisiplinan kerja pegawai karena masih banyak pegawai yang masih belum dapat hadir untuk kerja, sehingga hasil kinerja dari organisasi menjadi kurang optimal.

Menurut keterangan narasumber dapat dilihat data tabel absensi, angka kenaikan data TSS (Tidak Sesuai Standar) dari tahun 2018 pada bulan september - desember mengalami kenaikan sebesar 2-4% dan tahun 2019 pada bulan agustus - desember mengalami kenaikan sebesar 1-6% disebabkan oleh banyaknya kegiatan – kegiatan

kebudayaan yang diselenggarakan oleh kabupaten sehingga mempengaruhi sebagian pegawai untuk masuk kerja dengan tepat waktu.

Selain data absensi, peneliti juga mendapatkan data kriteria penilaian kinerja dan kinerja pegawai yang berada di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek selama 2018 dan 2019.

TABEL 1. 3
KRITERIA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Nilai	Keterangan
1	Amat Baik
2	Baik
3	Cukup
4	Kurang (Perlu Pengembangan)

Sumber: Arsip Data Internal Objek Penelitian

Selanjutnya data tentang kinerja pegawai yang berhasil diperoleh peneliti menunjukkan adanya penurunan, berikut tabel data kinerja pada tahun 2018 dan 2019:

TABEL 1. 4
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI RSUD DR. SOEDOMO
TRENGGALEK

Nilai	2018	2019
Amat Baik	9,6%	9,2%
Baik	47,15%	44,45%
Cukup	43,25%	46,35%
Kurang	0%	0%

Sumber: Arsip Data Internal Objek Penelitian

Dari hasil data yang telah ditabulasikan dapat diketahui bahwa pencapaian nilai kinerja pegawai pada RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan, dari target dan pencapaian yang diharapkan oleh organisasi minimal pada kategori “Baik” pada setiap tahunnya. Kinerja pegawai rata-rata tinggi hanya pada tahun 2018 yang didominasi pada kategori “Baik”, sedangkan pada tahun 2019 didominasi pada kategori “Cukup”. Menurut keterangan yang diperoleh dari organisasi, kategori dari “Amat Baik” yaitu apabila pegawai memiliki standar yang dinilai melebihi persyaratan profil kompetensi jabatan, kategori “Baik” yaitu apabila

pegawai memiliki standar kualifikasi yang dinilai sesuai persyaratan profil kompetensi jabatan, kategori “Cukup” yaitu apabila pegawai memiliki standar kualifikasi yang dinilai tidak baik namun tidak diperlukan pengembangan untuk persyaratan profil kompetensi jabatan, dan kategori “Kurang” yaitu apabila pegawai memiliki standar kualifikasi yang dinilai tidak baik sehingga menghambat kinerja dari Istansi dan diperlukan pengembangan untuk persyaratan profil jabatan.

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja organisasi mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir yaitu:

- a. Pada tahun 2018 kinerja mayoritas pegawai berada pada kategori “Baik”.
- b. Pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja pegawai dibanding tahun 2018 dari mayoritas “Baik” menjadi “Cukup”.

Dari data yang diperoleh pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai struktural di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek dikategorikan masih belum maksimal dalam mematuhi peraturan sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan mempengaruhi kedisiplinan dari sebuah organisasi. Hal tersebut telah ditegaskan oleh nurul hasanah (2018) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kedisiplinan, karena seorang pimpinan merupakan suatu panutan bagi para bawahannya.

Untuk mengetahui gambaran awal pemilihan gaya kepemimpinan yang ada di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek, peneliti melakukan observasi dengan memberikan prakuesioner pada tanggal 24 Februari 2020 kepada sepuluh orang narasumber di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek. Prakuesioner diberikan untuk mengetahui pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat di RSUD Dr. Soedomo Trenggalek.

Berikut hasil prakuesioner yang telah diberikan oleh penulis:

TABEL 1. 5
HASIL PRAKUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Gaya Kepemimpinan	Skor	Nilai Ideal	Persentase
1.	Otoriter	154	250	61,6%
2.	Partisipatif	192	250	76,8%
3	Delegatif	146	250	58,4%

Sumber: Olahan Data Penulis, 2020

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari prakuesioner yang telah dilaksanakan di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek kepada sepuluh responden pegawai struktural. Masing-masing gaya kepemimpinan terdapat 5 buah pertanyaan dengan nilai paling besar adalah 5 dan nilai paling kecil adalah 1. Pada gaya kepemimpinan otoriter terdapat skor 154 dengan persentase kemungkinan menggunakan gaya kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter sebesar 61,6%. Untuk gaya kepemimpinan partisipatif terdapat skor 192 dengan persentase 76,8%. Sedangkan gaya kepemimpinan delegatif terdapat skor 146 dengan persentase 58,4%. Dari persentase tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki persentase yang paling tinggi, berdasarkan jawaban dari hasil prakuesioner sebagai gaya kepemimpinan yang ada di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek pada bidang Struktural, sedangkan gaya kepemimpinan delegatif memiliki persentase paling rendah.

Berdasarkan penelitian terhadap hasil wawancara yang didapat oleh penulis kepada bapak Joko Santoso S.Sos selaku Kasubbag Kepegawaian pada tanggal 24 Februari 2020 bahwa pimpinan disini memberikan tugas atau tanggung jawab yang dipercayakan kepada bawahan kemudian ditinjau kembali oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek yaitu gaya kepemimpinan partisipatif.

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Faisal Ryan Pratama dan Mahendra Fakhri (2017) yaitu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK**”.

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek?
- b. Bagaimana disiplin kerja pegawai RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek
- c. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. SOEDOMO Trenggalek

1.5. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian inidiharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan umum di bidang sumber daya manusia, terutama mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja agar bermanfaat bagi organisasi tempat pegawai bekerja.

b. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi organisasi mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang tinjauan umum mengenai penelitian ini, mulai dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian umum mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahan yaitu tinjauan pustaka penelitian, rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan atau menjawab masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, cara pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas mengenai analisis data yang telah didapatkan dengan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian terakhir yang akan menjabarkan mengenai pemaknaan atas hasil penelitian, yang berbentuk kesimpulan. Pada bab ini juga akan dirumuskan sebuah saran konkrit yang merupakan masukan yang dapat membangun bagi pihak yang menjadi objek penelitian maupun pihak yang terkait lainnya.