

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Kesehatan merupakan sebagai sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan masyarakat di tingkat Kabupaten/Kota maupun Provinsi, memiliki peran sebagai dinas teknis. Tugas utamanya mencakup melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan, memberikan dukungan teknis operasional, dan melakukan pengembangan serta pembinaan di berbagai aspek, seperti pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit menular, penyehatan lingkungan, kesehatan keluarga, pelayanan farmasi, dan pengawasan minuman. Sumber daya manusia diidentifikasi sebagai faktor krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Marchington et al., 2016).

Pentingnya sumber daya manusia dalam konteks ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja menjadi aspek kunci bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam menghadapi dinamika ekonomi yang cepat berubah. Selain itu, *Servant leadership* dan *Digital leadership* juga diakui sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja. *Servant leadership* berperan sebagai kekuatan individu dalam mendukung kinerja organisasi, sementara *Digital leadership* yang tinggi dihubungkan dengan peningkatan kinerja (Kasmir 2019).

Meskipun Dinas Kesehatan Kota Langsa telah meningkatkan jumlah pegawai, namun hal tersebut belum memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja. Fungsi hubungan antar pegawai di Dinas Kesehatan Kota Langsa

dianggap belum berjalan optimal, terutama terkait pengawasan perizinan dan penerapan standar pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembenahan pada aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain hal tersebut, kurang maksimalnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Langsa berdasarkan pengamatan yang dilakukan, masih terdapat beberapa permasalahan lainnya yang dirangkum pada table berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pengamatan Kinerja Dinas Kesehatan Kota Langsa

No	Permasalahan
1	Kurangnya koordinasi pada Dinas Kesehatan, terkait surat undangan koordinasi selama ini dikirim ke RS H-2 kegiatan, sehingga dinas kesehatan sulit untuk mendelegasikan staff untuk berkoordinasi
2	Sebagai UPTD dari Dinkes, selama ini sangat kurang diperhatikan dalam segi pelayanan
3	Dalam pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh dinkes tidak pernah dilakukan melainkan evaluasi di jalankan karena ada kasus luar biasa (Covid, Gagal ginjal, dll)

Sumber: Hasil Pengamatan (2023)

Menurut Mathis (2020), peran kinerja pegawai memiliki signifikansi penting bagi kelancaran organisasi; apabila kinerja tersebut rendah, maka dapat menghambat pencapaian tujuan instansi. Seiring dengan itu, Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja pegawai yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, sebagai ukuran prestasi dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Berbagai faktor teoritis dapat memengaruhi kinerja individu, dan menurut Susanto (2019), salah satu faktor penting adalah *Servant leadership*. *Servant leadership* adalah filosofi kepemimpinan yang menekankan pada pelayanan kepada orang lain sebagai inti dari kepemimpinan. Dalam konteks Dinas

Kesehatan, penerapan prinsip-prinsip *Servant leadership* dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan mendorong para pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan dan perkembangan pegawai mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, serta mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, pegawai di dinas kesehatan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap misi organisasi mereka. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan terciptanya budaya kerja yang lebih adaptif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Servant leadership, atau kepemimpinan yang melayani, adalah bentuk kepemimpinan yang dimulai dari dorongan tulus untuk melayani, dengan menempatkan kebutuhan para pengikut sebagai prioritas, bekerja bersama dengan mereka untuk mencapai tujuan bersama, dan membantu mereka mencapai kesuksesan. Greenleaf (1970), seperti yang dikutip oleh Hutahaean (2021), mendefinisikan *Servant leadership* sebagai konsep di mana seseorang menjadi pelayan terlebih dahulu, dimulai dengan dorongan alami untuk melayani sebelum memutuskan untuk memimpin.

Menurut Sendjaya dan Sarros (2019), *Servant leadership* adalah tentang memprioritaskan kebutuhan, aspirasi, dan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri. Pemimpin yang melayani berkomitmen untuk melayani orang lain.

Menurut Spears (2018), seorang pemimpin yang melayani adalah seseorang yang menempatkan pelayanan sebagai prioritas utama. Ini dimulai dengan dorongan alami seseorang untuk melayani dan memprioritaskan pelayanan. Dengan kesadaran, pemilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan utama dari sikap yang dibawa oleh seorang pelayan adalah keyakinan bahwa kebutuhan orang lain harus dipenuhi terlebih dahulu. Sasaran utama dari seorang pemimpin yang melayani adalah memberikan pelayanan dan memenuhi kebutuhan orang lain secara optimal, yang seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan (Russell & Stone, 2018). Pemimpin yang melayani pada akhirnya akan menginspirasi individu di sekitarnya untuk memiliki sikap yang sama dalam melayani dengan baik.

Servant leadership yang merupakan gaya kepemimpinan berfokus pada pelayanan kepada orang lain dan memprioritaskan kebutuhan mereka di atas kebutuhan diri sendiri. Dinas kesehatan sangat penting, namun terdapat beberapa tantangan yang kerap dihadapi oleh pegawai rumah sakit di Dinas Kesehatan Kota Langsa ketika menerapkan prinsip *servant leadership*.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Hamied (2023), Amalia et al., (2024), Lubis (2022), Fauzyah & Sirait (2023), Ren (2024). Akan tetapi hasil yang diperoleh oleh Ejiroghene et al., (2023) dan Arshad & Iqbal (2022) bahwa tidak terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai.

Servant leadership mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai indikator yang mencakup kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan. Pertama, dengan menunjukkan kasih sayang kepada staf, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membuat staf merasa dihargai, dan mendorong kesejahteraan mental dan emosional mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Kedua, melalui pemberdayaan, pemimpin memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada staf untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan, yang memotivasi mereka untuk berkontribusi secara aktif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Ketiga, visi yang jelas dan inspiratif dari pemimpin memberikan arah yang jelas bagi staf, memotivasi mereka untuk bekerja menuju tujuan yang sama, dan membantu mereka melihat pentingnya kontribusi individu mereka terhadap keseluruhan visi organisasi. Keempat, dengan menunjukkan kerendahan hati, pemimpin menciptakan lingkungan di mana staf merasa didengar, dihargai, dan dihormati, yang membangun hubungan yang positif dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Kelima, dengan membangun kepercayaan melalui integritas, konsistensi, dan transparansi, pemimpin memperkuat hubungan dengan staf, memfasilitasi kolaborasi yang efektif, dan membentuk dasar yang kuat untuk kerjasama dan kinerja yang tinggi dalam dinas kesehatan.

Selain *Servant leadership* adapun faktor selanjutnya yang teridentifikasi sebagai masalah kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa berkaitan dengan *Digital leadership* pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi di berbagai bidang tentunya sangat membantu organisasi untuk

memperoleh tujuan yang diharapkan. Seiring dengan perkembangannya Revolusi Industry 4.0 dan revolusi pemerintahan 4.0 menjadi mendasar dalam transformasi dalam pemerintahan dalam mengadopsi penggunaan teknologi. Diharapkan dengan adanya bantuan teknologi informasi akan mempermudah dan mempercepat dalam pemberian pelayanan. Revolusi industry 4.0 mendorong sistem otomatisasi di semua tahapan pelayanan publik melalui sistem informasi yang menggabungkan sumber daya, teknologi informasi, dan hubungan informasi (Rochmansjah & Karno, 2020).

Reformasi tersebut menghasilkan keberhasilan pemasangan infrastruktur pemerintahan digital yang cukup maju. Sudah diterima secara universal bahwa teknologi digital meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan transparansi administrasi, membantu mengurangi pengeluaran, dan menghasilkan tata kelola yang lebih baik. Peran kepemimpinan dalam pelaksanaan transformasi digital di sektor pemerintahan tentunya menjadi sebuah keniscayaan. Kepemimpinan menjadi sentral dalam mengadopsi pemanfaatan teknologi di era industry 4.0. Di era digital, para pemimpin perlu dilengkapi dengan baik dengan digital dan emosional kelincahan dalam beroperasi di lingkungan yang tidak pasti dan kompleks. Hari ini, dalam pengambilan keputusan proses dan inovasi, pemimpin yang efisien bekerja dalam siklus pembelajaran yang cepat. (Mihai & Crețu, 2019).

Telah banyak penelitian yang melakukan kajian terkait *Servant leadership*, *Digital leadership* dan kinerja pegawai diantaranya dilakukan oleh Uloli, et al (2019), Haryadi (2022), Stephen & Stephen (2016), AIS hehhi, et al (2021), Sunarsi, et al (2021), dan Nugrohoseno & Hasibuan (2022) yang menyimpulkan

bahwa *Servant leadership* dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan *Digital leadership* bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan waktu dengan semaksimal mungkin.

Digital leadership memengaruhi kinerja pegawai melalui indikator yang mencakup pengaruh terhadap orang lain, memiliki visi ke depan, komunikasi internal yang baik, komunikasi eksternal yang baik, dan kemampuan kepemimpinan teknologi. Pertama, dengan menggunakan teknologi dan platform digital secara efektif, pemimpin digital mampu memengaruhi orang lain dengan memfasilitasi kolaborasi, memberikan bimbingan, dan memberdayakan staf untuk mencapai tujuan bersama. Kedua, dengan memiliki visi yang jelas tentang peran teknologi dalam mencapai tujuan organisasi di masa depan, pemimpin digital menginspirasi staf untuk bergerak maju dan berinovasi dalam menerapkan solusi teknologi yang relevan dan efektif. Ketiga, melalui komunikasi internal yang efektif melalui *platform digital*, pemimpin memastikan bahwa informasi dan arahan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, memfasilitasi kolaborasi tim, dan memperkuat budaya kerja yang positif. Keempat, dengan memanfaatkan media sosial dan teknologi komunikasi lainnya, pemimpin digital dapat berkomunikasi secara efektif dengan pemangku kepentingan eksternal seperti pasien, mitra, dan masyarakat umum, memperkuat citra dan reputasi organisasi. Kelima, dengan memimpin dengan kepemimpinan teknologi, pemimpin digital menunjukkan kemampuan dalam memahami dan mengintegrasikan teknologi baru, memotivasi staf untuk meningkatkan literasi digital mereka, dan mengarahkan organisasi menuju transformasi digital yang sukses. Dengan

demikian, *Digital leadership* tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga memengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai aspek dari interaksi dan strategi kepemimpinan digital.

Kajian terdahulu menyimpulkan bahwa *Digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Matriadi et al., (2021) dan (Irawan & Matriadi, 2023).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang individu untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam lingkungan kerja. Semakin sesuai kompetensi seseorang dengan tuntutan pekerjaan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Dalam konteks ini, terdapat dua dimensi utama yang memengaruhi hubungan tersebut. Pertama, kompetensi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan mempercepat pencapaian hasil yang diinginkan. Kedua, kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas yang diemban akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena individu merasa lebih mampu dan percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan kompetensi karyawan akan membawa dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi pegawai dapat dinilai melalui Pengukuran ketrampilan yang mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Dengan menilai ketrampilan secara obyektif, organisasi dapat

mengetahui di mana pegawai memiliki keunggulan dan di mana mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemudian, evaluasi diri yang memberikan kesempatan bagi individu untuk merefleksikan kinerja mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan merencanakan langkah-langkah pengembangan pribadi. Dengan melakukan evaluasi diri secara teratur, pegawai dapat meningkatkan kesadaran akan kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Selanjutnya, peningkatan hasil kinerja yang berkaitan langsung dengan pengembangan kompetensi. Dengan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, pegawai dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih efisien.

Sertifikasi atau lisensi menunjukkan bahwa seorang individu telah memenuhi standar tertentu dalam suatu bidang tertentu. Memperoleh sertifikasi atau lisensi dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi positif kinerja mereka. Kompetensi yang relevan dan kuat seringkali menjadi faktor kunci dalam pertumbuhan karir seseorang. Dengan memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan mereka, individu memiliki peluang yang lebih baik untuk maju ke posisi-posisi yang lebih tinggi atau untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.

Dengan demikian, kompetensi memainkan peran penting dalam memfasilitasi pertumbuhan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmood et al., (2018), June & Mahmood (2011) dan Zainol (2019) temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi hubungan, dan kompetensi komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut juga dilakukan oleh Rahmania (2024) menyimpulkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Rotich & Maket (2024) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja yang tidak mendukung penerapan kompetensi secara efektif. Meskipun seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, jika lingkungan kerja tidak menyediakan sumber daya, arahan, atau motivasi yang memadai, kemampuan tersebut tidak dapat diterapkan secara optimal. Selain itu, kebijakan organisasi yang tidak adil atau kurangnya sistem penghargaan yang sesuai juga dapat menyebabkan kinerja pegawai tidak mencerminkan kompetensi mereka.

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki hasil yang berbeda, *Servant leadership*, yang menekankan pada pelayanan kepada pegawai dan pengembangan individu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja. Di sisi lain, *Digital leadership* yang berfokus pada pemanfaatan teknologi dan inovasi digital dapat mendorong efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan, yang seharusnya juga berimplikasi positif pada kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian menunjukkan adanya variasi, di mana beberapa studi menemukan bahwa pengaruh kedua jenis

kepemimpinan ini terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan dalam implementasi gaya kepemimpinan, konteks organisasi, atau tingkat penerimaan teknologi di kalangan pegawai.

Kompetensi sebagai variabel intervening memainkan peran penting dalam memperjelas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, pengaruh positif dari *Servant leadership* dan *Digital leadership* cenderung lebih terasa karena pegawai lebih mampu menerapkan arahan dan teknologi yang diberikan dalam tugas sehari-hari. Namun, jika kompetensi pegawai rendah, dampak dari gaya kepemimpinan mungkin tidak maksimal. Penelitian yang tidak menemukan pengaruh signifikan antara variabel-variabel ini mungkin terjadi karena kurangnya kompetensi pegawai yang memadai untuk memanfaatkan sepenuhnya manfaat dari kepemimpinan yang diberikan. Oleh karena itu, variasi dalam hasil penelitian bisa mencerminkan perbedaan dalam tingkat kompetensi pegawai di Dinas Kesehatan Kota Langsa serta efektivitas penerapan strategi kepemimpinan yang berbeda.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh *Servant leadership* dan *Digital leadership* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan, seperti yang ditemukan dalam berbagai studi diatas, terdapat beberapa celah penelitian yang relevan dengan konteks Dinas Kesehatan di Kota Langsa. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada sektor swasta atau industri tertentu, sehingga kurang memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kedua jenis kepemimpinan ini beroperasi dalam konteks sektor publik, khususnya di bidang kesehatan. Kedua, peran kompetensi sebagai variabel intervening belum banyak

dieksplorasi secara mendalam. Penelitian yang ada cenderung melihat pengaruh langsung *Servant leadership* dan *Digital leadership* terhadap kinerja pegawai tanpa mempertimbangkan bagaimana kompetensi pegawai sebagai intervening dalam hubungan ini. Selain itu, studi-studi terdahulu sering kali tidak mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual spesifik yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan kinerja di sektor kesehatan di kota-kota kecil atau menengah seperti Langsa. Dengan mengeksplorasi celah-celah ini, penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik dan praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan *Servant leadership* dan *Digital leadership* yang efektif.

Berlandaskan paparan di atas, peneliti terpacu untuk melakukan riset dengan rumusan masalah apakah terdapat pengaruh secara masing-masing dan bersama-sama *Servant leadership* dan *Digital leadership* terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat seberapa besar pengaruh *Servant leadership*, *Digital leadership* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian. "*Analisis Pengaruh *Servant leadership* dan *Digital leadership* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan di Kota Langsa*".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Servant leadership* terhadap kompetensi pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?
2. Bagaimanakah pengaruh *Digital leadership* terhadap kompetensi pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?
3. Bagaimanakah pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?
4. Bagaimanakah pengaruh *Digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?
5. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?
6. Apakah *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?
7. Apakah *Digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Servant leadership* terhadap kompetensi pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Digital leadership* terhadap kompetensi pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Digital leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.
6. Untuk menguji dan menganalisis *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.
7. Untuk menguji dan menganalisis *Digital leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas Kesehatan Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya.
 - b. Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut pengaruh *Servant leadership* dan Disiplin

Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan di Kota Langsa

- c. Menambah konsep baru bagi pengembangan ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan bagi pihak pengambil keputusan bagi pemimpin Dinas Kesehatan Kota Langsa khususnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur pengaruh *Servant leadership* dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan di Kota Langsa.