

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Dan Kinerja Di Puskesmas Se-Kota Pangkalpinang

Ester Rohani Sitompul

(Magister Manajemen Universitas Terbuka)

e-mail : Andreatheresia6@gmail.com

Hamsani

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bangka Belitung)

e-mail : hamsanibabel@yahoo.com

Andriyansah

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka)

e-mail : andri@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

Government employees can serve the community must be professional, more transparent, faster in using time so they can build the quality of individuals and communities to actively determine their own future. This research was conducted at Pangkalpinang City Health Center Staff with a population of 524. The sample used was 84 respondents. The independent variables in this study are leadership style, work culture, motivation. while the dependent variable is work ability and performance which is moderated by Work Discipline. Variable measurements are carried out using an ordinal scale. Data analysis was performed by Multiple Linear Regression. The software used for analysis is SPSS 22. From the estimated standards for the variables of Leadership Style (X1), Work Culture (X2), Motivation (X3), Work Discipline (Y) then structural equations can be made as follows $Y = 27,212 + 0.509 X1 + 0.220 X2 + 0.276 X3 + e$. The influence of Work Discipline variables on Work Ability can be made equation $Z = 11,361 + 0.727 Y + e$. The influence of Work Discipline variables on Performance then the equation $Z = 2,312 + 1,167 Y + e$ can be made. The results of the analysis show that work discipline variables are influenced by leadership style, work culture, motivation simultaneously or together 65.5% while the remaining 34.5% is influenced by other factors outside the research model. For the variable work ability is influenced by work discipline by 52.5% while the remaining 47.5% is influenced by factors outside this research model while the performance variable is influenced by work discipline by 79% while the remaining 21% is influenced by factors outside this research model.

Keywords: *Leadership Style, Work Culture, Motivation, Work Discipline, Work Ability and Performance*

ABSTRAK

Pegawai pemerintah dapat melayani masyarakat harus secara profesional, lebih transparan, lebih cepat dalam menggunakan waktu sehingga dapat membangun kualitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depan sendiri. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang dengan Populasi 524. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 84 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi. sedangkan variabel dependen adalah kemampuan kerja dan kinerja yang dimoderasi oleh Disiplin Kerja. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala

ordinal. Analisis data dilakukan dengan Regresi Linear Berganda. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis adalah SPSS 22. Dari standart estimated untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), Motivasi (X_3), Disiplin Kerja (Y) maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut $Y = 27.212 + 0.509 X_1 + 0.220 X_2 + 0.276 X_3 + e$. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kemampuan Kerja maka dapat dibuat persamaan $Z = 11.361 + 0.727 Y + e$. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja maka dapat dibuat persamaan $Z = 2.312 + 1.167 Y + e$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi secara simultan atau bersama-sama 65,5% sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model penelitian ini. Untuk variabel kemampuan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% di pengaruhi faktor-faktor diluar model penelitian ini sedangkan variabel kinerja dipengaruhi disiplin kerja sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi faktor-faktor diluar model penelitian ini .

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai pemerintah dapat melayani masyarakat harus secara profesional, lebih transparan, lebih cepat dalam menggunakan waktu sehingga dapat membangun kualitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depan sendiri. Dalam membangun sebuah jati diri manusia yang berkualitas dengan cara mengembangkan kemampuan dan kreatifitas yang terdapat dalam diri sendiri supaya bisa mengembangkan ke dalam masyarakat supaya bisa menentukan masa depan sendiri.

Dalam kondisi masyarakat yang sangat kritis diatas, pelayanan dituntut harus dapat mengubah posisi dan peran (*revitalisasi*) dalam memberikan pelayanan publik. Hasil yang terjadi apabila dalam memberikan pelayanan publik bisa mengubah setiap individu dari yang suka mengatur berubah melayani dengan senang hati serta dari yang menggunakan pendekatan berdasarkan kekuasaan menjadi tolong menolong menuju kearah yang fleksibel kolaboratis dan dialogis dan dari cara-cara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistis pragmatis.

Dalam hal ini sebagaimana peran pemerintah dalam menghasilkan barang yang diolah agar dapat berfungsi yang dapat menghasilkan barang dan jasa (pelayanan) yang ekonomis, efektif dan efisien kepada seluruh masyarakat yang membutuhkannya. Disamping itu pemerintah juga wajib dalam menerapkan dan menjalankan fungsi yang telah diterapkan sehingga masyarakat dalam mendapatkan pelayanan tidak diberikan secara diskriminatif. Pelayanan diberikan tanpa memandang status, pangkat, golongan dari masyarakat dan semua warga masyarakat memiliki hak yang sama atas pelayanan-pelayanan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

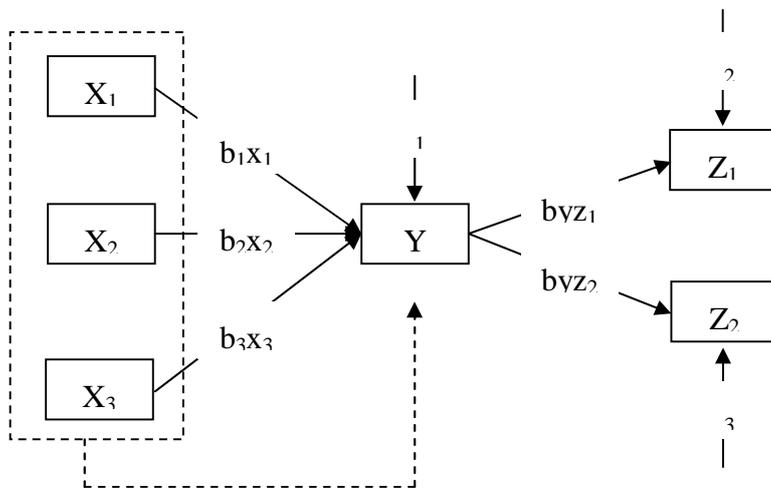
Pengembangan Hipotesis dan Metode Riset

Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

2. Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.
3. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.
4. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kemampuan pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.
5. Terdapat pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkalpinang.
6. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi terhadap disiplin pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

Untuk lebih mudah memahami berikut disajikan gambar mengenai model atau kerangka pikir penelitian ini



Gambar 1. Model Diagram Secara Gabungan (diolah oleh peneliti)

Metode Penelitian

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:56) “Populasi merupakan wilayah sekumpulan individu atau obyek yang berada pada wilayah tertentu dan mempunyai kualitas serta karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menuurt Sugiyono (2009:58) Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.

Dalam penentuan besarnya sampel (*sample size*), penulis menggunakan metode Slovin Sekaran, (2002: 55), karena populasinya diketahui secara pasti, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = presentase tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima, dalam penelitian ini ditentukan 10 % (0,10).

Jadi dengan jumlah populasi (responden) yang telah diketahui maka:

$$n = 524$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1 + 524 (10\%)^2}{524} \\
 &= \frac{1 + 524 (0,01)}{524} \\
 &= 83,97 \text{ (dibulatkan ke atas menjadi 84)}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ada 84 orang.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan Teknik *Probability Sampling*. *Probability Sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan/ peluang yang sama untuk setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Metode Deskriptif

Dilakukan dengan menghitung dan menganalisis frekuensi distribusi item dari sikap variabel pertanyaan responden, semua jawaban responden dihitung dengan tabel frekuensi distribusi variabel yang berisikan item-item.

2. Metode Kuantitatif

Teknik analisis yang didasarkan dengan penghitungan angka-angka yang menggunakan statistik, metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Instrumen

- **Validitas**

Digunakan sebagai alat ukur untuk menguji setiap item pernyataan kuesioner valid atau tidak valid. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r kriteria. Sugiono (2011:212) menyatakan bahwa cara yang digunakan untuk mengetahui akan tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel jika r hitung $>$ r kritis (valid) dimana r kritis 0,300.

- **Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi/ baik jika nilai koefisien yang diperoleh 0,70 (Sekaran dalam Priyatno, 2008:26). Dalam penelitian ini reliabel jika alpha hitung lebih besar dari 0,70, dimana kriteria instrumen reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan memperhatikan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data normal.

- **Uji Multikolinearitas**

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/ independen (Ghozali, 2009:25). Untuk melihat uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas antara lain dengan melihat grafik *Scatterplot*

- **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi penulis menggunakan Uji Durbin Watson (DW-Test) dengan cara melihat nilai batas atas (du) dan nilai batas bawah (dl).

c. Analisis Regresi

- **Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu (gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi) terhadap variabel antara yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu (kemampuan kerja dan kinerja).

Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)
- a = Konstanta
- $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Budaya Kerja
- X_3 = Motivasi
- e = Epsilon/Variabel gangguan/error

- **Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X terhadap variabel Y. Model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ;

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen
- X = Variabel Independen
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi

d. Uji Hipotesis

- **Uji F**

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikansi simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel x_1, x_2, \dots, x_n yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Y (Ghozali, 2009: 20).

Pengujian diatas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel F, dengan taraf alpha (α) = 0,05 (Ghozali, 2009:17)..

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak

Uji t

Pengujian sub struktur secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual melalui uji statistik t. Pada uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan (Ghozali, 2009: 20).

Pengujian diatas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel t, dengan taraf alpha (α) = 0,05 dua sisi (suharyadi dan Purwanto, 2009: 229).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak

e. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian regerasi dilakukan dengan cara mengukur karakteristik yang dapat diharapkan dari suatu moel ekonometrik atau *the goodness of a econometric model*. Karakteristik yang diukur merujuk pada pendapat Wirasasmita dalam Zufriadi (2012:3) yaitu:

1. *Theoretical Plausibility*

Arah pengaruh hasil uji hipotesis sesuai dengan teori yang menjadi dasar pemikirannya.

2. *Accuracy of estimated of parameters*

Apakah pengaruh estimator parameter hipotesis akurat (tidak bisa) dan signifikan yang ditandai terpenuhi asumsi analisis yang dipersyaratkan dan probablilitas kesalahan statistic model (p-value) yang lebih kecil dari pada tingkat signifikan .

3. *Expanatory Ability*

Apa model penelitian memiliki kemampuan menjelaskan hubungan antara fenomena ekonomi yang ditandai dengan standar error off estimation (lebih kecil dari $\frac{1}{2}$ kali nilai estimato)

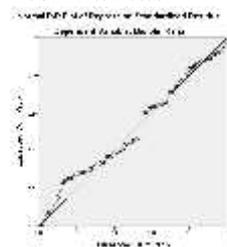
4. *Forecasting Ability*

Apakah model pasca estimasi dan uji model memiliki kemampuan memprediksi keadaan di masa mendatang , yaitu apabila koefisien diterminasi $R^2 > 0,05$.

Hasil Analisis

a. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas



Pada gambar dapat dilihat bahwa beberapa butiran-butiran mendekati garis diagonal bahkan ada yang menempel di garis dan ada juga yang tidak menempel tetapi tidak menjauhi dari garis diagonal maka dari kondisi gambar diatas model regresi variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

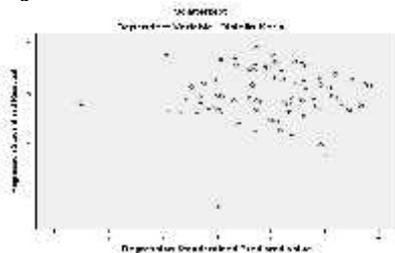
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.987	1.013
	Budaya Kerja	.985	1.015
	Motivasi	.987	1.013

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tidak adanya terjadi multikolonearitas di karenakan nilai Tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

- Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak teratur, tidak membentuk pola serta berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu vertical. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, jadi model regresi tersebut layak digunakan.

- Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.655	3.47099	1.720

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tidak terjadi autokorelasi dimana nilai DW diantara -2 dan +2

b. Regresi Linear Berganda

- Sub Struktur 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error

1	(Constant)	27.212	6.721
	Gaya Kepemimpinan	.509	.083
	Budaya Kerja	.220	.075
	Motivasi	.276	.097

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$Y = 27.212 + 0.509 X_1 + 0.220 X_2 + 0.276 X_3 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar **27.212** menunjukkan bahwa jika variabel *independent* lainnya bernilai nol, maka variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar **27.212** satuan.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar **0.509** menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dinaikkan satu satuan maka variabel disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar **0.509** satuan dengan ketentuan variabel lain konstan. Selain itu koefisien regresi positif, menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan menunjukkan sifat-sifat yang positif, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) sebesar **0.220** menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja dinaikkan satu satuan maka variabel disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar **0.220** satuan dengan ketentuan variabel lain konstan. Selain itu koefisien regresi positif, menunjukkan bahwa jika budaya kerja menunjukkan sifat-sifat yang positif, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar **0.276** menunjukkan bahwa jika variabel motivasi meningkat satu satuan maka variabel disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar **0.276** satuan dengan ketentuan variable lain konstan. Selain itu koefisien regresi positif, menunjukkan bahwa jika budaya kerja menunjukkan sifat-sifat yang positif, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

- **Sub Struktur 2**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11.361	3.824
	Disiplin Kerja	.727	.085

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

$$Z = 11.361 + 0.727 Y + e$$

- a. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar **11.361** menunjukkan bahwa jika variabel *independent* lainnya bernilai nol, maka variabel kemampuan kerja memiliki nilai sebesar **11.361** satuan.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (Y) sebesar **0.727** menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka variabel kemampuan kerja akan mengalami peningkatan sebesar **0.727** satuan dengan ketentuan variabel lain konstan.

- **Sub Struktur 3**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.312	2.954
	Disiplin Kerja	1.167	.066

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Z = 2.312 + 1.167 Y + e$$

- Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar **2.312** menunjukkan bahwa jika variabel *independent* lainnya bernilai nol, maka variabel kinerja memiliki nilai sebesar **2.312** satuan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (Y) sebesar **1.167** menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar **1.167** satuan dengan ketentuan variabel lain konstan.

c. Koefisien Determinasi

- Sub Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.655	3.47099

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 65,5% dimana ketiga variabel bebas lebih besar mempengaruhi variabel terikat sedangkan 35,5% dari variabel yang tidak diteliti.

- Sub Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.525	3.24418

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 52,5% dimana variabel bebas lebih besar mempengaruhi variabel terikat sedangkan 37,5% dari variabel yang tidak diteliti.

- Sub Struktur 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.790	2.50595

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 79% dimana variabel bebas lebih besar mempengaruhi variabel terikat sedangkan 21% dari variabel yang tidak diteliti.

d. Uji Hipotesis

- **Uji F**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	963.824	3	321.275	53.884	.000 ^b
Residual	476.985	80	5.962		
Total	1440.810	83			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

Dari tabel di atas, terlihat bahwa F_{hitung} adalah 53.884 dengan tingkat probabilitas (signifikan) = 0,000, maka F_{tabel} dengan df (3;80) sebesar 2,718 oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53.884 > 2,718$) atau nilai signifikan (probabilitas) 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 () maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

- **Uji t**

- **Sub Struktur 1**

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.049	.000
Gaya Kepemimpinan	6.109	.000
Budaya Kerja	2.933	.008
Motivasi	2.845	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

- Pada table untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai Sig.= 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 0,05 Sig dan $t_{hitung} = 6.109$ lebih besar dari t_{tabel} (untuk df = 82, t_{tabel} adalah 1,989), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.
- Pada table untuk variabel budaya kerja (X_2) diperoleh nilai Sig.= 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 0,05 Sig dan $t_{hitung} = 2.933$ lebih besar dari t_{tabel} (untuk df = 82, t_{tabel} adalah 1,989), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.
- Pada table untuk variabel motivasi (X_3) diperoleh nilai Sig.= 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 0,05 Sig dan $t_{hitung} = 2.845$ lebih besar dari t_{tabel} (untuk df = 82, t_{tabel} adalah 1,989), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya

terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

- Sub Struktur 2

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.971	.004
	Disiplin Kerja	8.510	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Pada table untuk variabel disiplin kerja (Y) diperoleh nilai Sig.= 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 0,05 Sig dan $t_{hitung} = 8.510$ lebih besar dari t_{tabel} (untuk $df = 82$, t_{tabel} adalah 1,989), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (Y) terhadap kemampuan kerja (Z_1) pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

- Sub Struktur 3

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.783	.436
	Disiplin Kerja	17.680	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel untuk variabel disiplin kerja (Y) diperoleh nilai Sig.= 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 0,05 Sig dan $t_{hitung} = 17.680$ lebih besar dari t_{tabel} (untuk $df = 84$, t_{tabel} adalah 1,989), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (Y) terhadap kinerja (Z_2) pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

e. Uji Kelayakan Model

1. *Theoretical plausibility*. Arah pengaruh hasil uji hipotesis sesuai dengan teori yang menjadi dasar pemikirannya. Adapun hasil uji kesesuaian teori antara variabel endogen, variabel eksogen dan variabel intervening yaitu :

Hubungan Antar Variabel	Pra Estimasi	Pasca Estimasi	Kesesuai
Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja	+	+	Sesuai
Pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja	+	+	Sesuai
Pengaruh disiplin kerja	+	+	Sesuai

terhadap kinerja			
------------------	--	--	--

2. *Accuracy of estimates of parameters.* Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan koefisien regresi yang dihasilkan tidak bias dan signifikan sehingga asumsi analisis dapat terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik sangat rendah yaitu $< 0,05$ ($P\text{value} = 0,000$).
3. *Explanatory ability.* Apakah model penelitian memiliki kemampuan menjelaskan hubungan antar fenomena ekonomi yang ditandai dengan *standard error of estimations* yang rendah (lebih kecil dari $\frac{1}{2}$ kali nilai estimator).
 - a. Sub Struktur 1
Terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja.
SE Gaya Kepemimpinan = $0,083 < \frac{1}{2}$ (0,562)
SE Budaya Kerja = $0,075 < \frac{1}{2}$ (0,224)
SE Motivasi = $0,093 < \frac{1}{2}$ (0,273)
 - b. Sub Struktur 2
Terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kemampuan kerja.
SE Disiplin Kerja = $0,085 < \frac{1}{2}$ (0,685)
 - c. Sub Struktur 3
Terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja.
SE Disiplin Kerja = $0,066 < \frac{1}{2}$ (0,890)
4. *Forecasting ability.* Apakah model penelitian memiliki kemampuan prediksi atas perilaku variabel akibat (respon) yang ditandai dengan koefisien determinan yang tinggi atau bernilai lebih dari 50%.
 - a. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja secara simultan sebesar 0,655 atau 65,5 %.
 - b. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja sebesar 0,525 atau 52,5 %.
 - c. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,790 atau 79%.

Kesimpulan Dan Saran

- Kesimpulan

1. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya dan motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Puskesmas Kota Pangkalpinang.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja Puskesmas Kota Pangkalpinang.
3. Secara parsial budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja Puskesmas Kota Pangkalpinang.
4. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja Puskesmas Kota Pangkalpinang.
5. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kemampuan kerja Puskesmas Kota Pangkalpinang.
6. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Puskesmas Kota Pangkalpinang.

- Saran

1. Gaya Kepemimpinan harus tetap dipertahankan dalam meningkatkan Disiplin kerja Pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang dengan cara melakukan mengikuti pelatihan manajemen kepemimpinan.

2. Tingkatkan Budaya Kerja dan disiplin kerja dalam kehadiran dengan menggunakan finger print jika tidak memenuhi absensi akan diberikan sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar.
3. Meningkatkan motivasi eksternal, terutama memperluas kesempatan pegawai mengembangkan kemampuan personal baik secara formal maupun informal serta pendelegasian wewenang yang bersifat teknis akan dapat meningkatkan semangat kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kompensasi terhadap kinerja pegawai sehingga kebijakan yang baik dalam menerapkan motivasi dapat meningkatkan lagi kinerja pegawai.
5. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan kepada Puskesmas Se-Kota Pangkalpinang untuk dapat menempatkan PNS yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensinya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
6. Untuk kedepannya, perlunya penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain, agar dapat menentukan kebijakan ke depan bagi objek yang sama.

Daftar Pustaka

- Andarias Kuddy. 2017 **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*, PP 22 – 36. PENERBIT: **Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Cenderawasih**. VOLUME 1, NOMOR 2 EDISI JULI 2017 (ISSN 2615 – 0425).**
- Anoraga, Panji. 2009 *Manajemen Bisnis* Jakarta : Rhineka Cipta.
- Aries Susanti Sigit Wahyu Baskoro (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT PLN APD Semarang. **J@TI Undip**, Vol VII, No 2, Mei 2012. Program Studi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.
- Budiman. (2010). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Program Pasca Sarjana STIE Pertiba.
- Danin, Sudarman. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta CV
- Dessles, Gary 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Indeks.
- Dzulkifli. Muhammad (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan). **Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.**
- Fahmi, Irham . 2011. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Handini. Fidya. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, Motivasi Dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Program Pasca Sarjana STIE Pertiba
- Hasbuan M S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gunarto, Moh. 2019. **Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 7, Juli 2016 hlm**

62-73 ISSN: 2302-2019. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

- Kailani. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka. Program Pasca Sarjana STIE Pertiba
- Kartono, Kartini 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan* Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Kostan. (2012). mempengaruhi kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di balai karantina pertanian kelas II pangkalpinang. **Perpustakaan UT Pangkalpinang**
- Radiany, Rahmady. 2003. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada PTS Di Kalimantan Selatan. EKUITAS** ISSN 1411-0393. Akreditasi No.49/DIKTI/Kep/2003. STIE Pancasetia Banjarmasin.
- Siahaan, Rumiris. 2013. **Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress.** Oktober 2013, Volume 1, NO.01,17-26 ISSN 2339-1618.
- Susanty, Aries. Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012. Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.
- Yekti, Sundoro. 2012. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Paradigma, Vol. 1 No. 3, Desember 2012:336-356 ISSN: 2252-4266 Alumni Magister Ilmu Administrasi, Fisipol-Unmul, Samarinda.**