

# **Journal of Mandalika**

## **Social Science**

---

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur**

---

#### **KATA KUNCI**

Gaya Kepemimpinan,  
Budaya Organisasi,  
Disiplin Kerja dan  
Kinerja Pegawai

**Hana Betel Kartina**

Jurusan Magister Manajemen Universitas Tridinanti, Indonesia  
Email: hanabetelkartina@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur. Dalam penulisan tesis ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistic Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, dengan persamaan  $Y = 0,005X_1 + 0,856X_2 + \varepsilon_1$ , dan persamaan  $Z = 0,456X_1 - 0,350X_2 + 0,886Y + \varepsilon_2$ . Dari penelitian didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar 0,005, nilai t-statistic sebesar  $0,032 < 1,96$ , nilai P-Value  $0,975 > 0,05$ , terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar 0,856, nilai t-statistic sebesar  $7,214 > 1,96$ , P-Values  $0,000 \leq 0,05$ , terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar 0,456, nilai t-statistic sebesar  $3,578 > 1,96$ , P-Value  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar -0,350, nilai t-statistic sebesar  $2,080 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,038 < 0,05$ , terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar 0,886, nilai t-statistic sebesar  $8,524 > 1,96$ , nilai P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ .

*This is an open acces article under the Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*



Copyright holders:

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Puskesmas Pugung Raharjo adalah salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Lampung Timur, beralamat di Jalan Abu Bakar No 10 Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udk Kabupaten Lampung Timur. Masalah kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur tidak terlepas dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh Puskesmas Pugung Raharjo yaitu:

- a. Masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu
- b. Kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur yang masih rendah terlihat dari data SKP (Sasaran Kerja Pegawai), dimana presentase sasaran kerja pegawai dari tahun 2019 sampai dengan 2021 mengalami fluktuatif dan terjadi penurunan kinerja selama 3 tahun terakhir
- c. Disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur yang masih rendah karena masih ada pegawai yang datang dan pulang dari Puskesmas tidak sesuai jam kerja
- d. Masih belum optimalnya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur terlihat dari Kepala Puskesmas kurang memberikan disiplin kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan Kepala Puskesmas juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai
- e. Kepala Puskesmas masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang melibatkan karyawan
- f. Budaya organisasi yang ada di Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur belum optimal hal ini terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang optimal serta budaya organisasi yang kurang dipahami oleh kebanyakan pegawai

### 1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur?
- b. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur?
- c. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur?
- d. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur?

- e. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan tesis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- b. Manfaat praktis bagi Kepala Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur sebagai bahan masukan tentang pentingnya pimpinan dalam melaksanakan fungsinya. Bagi pegawai, sebagai bahan masukan kepada para pegawai bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sangat diperlukan sehingga pegawai mampu mengemas, mengelola dan melaksanakan tugas dengan baik dan tercipta kinerja pegawai yang optimal.

### **METODE**

#### **2.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur. Peneliti memilih tempat ini sebagai tempat penelitiannya karena beberapa alasan, di antaranya karena peneliti sudah mengetahui letak dan kondisi tempat penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, dari bulan November 2023 sampai bulan Maret 2024.

#### **2.2 Populasi, Sampel dan Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1997). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, yaitu sebanyak 38 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2012). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 38 orang.

## 2.3 Desain Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif, yaitu desain yang digunakan untuk menjawab permasalahan tentang fenomena yang ada, dengan pola survei.

## 2.4 Instrumen Penelitian

### 2.4.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di Puskesmas yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak Puskesmas serta penyebaran kuesioner kepada responden di Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung, yaitu berbagai referensi buku dan jurnal yang berhubungan dengan objek data yang akan ditulis oleh peneliti.

Pengukuran variabel penilitian menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk membantu pengukuran ini maka uraian jawaban akan dibagi dalam:

**Tabel Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

No.	Alternatif jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1.	SS (Sangat Setuju)	5	1
2.	S (Setuju)	4	2
3.	R (Ragu-Ragu)	3	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2	4
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

## 2.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *tools Smart PLS*. Evaluasi model dalam *Smart PLS* dibedakan menjadi dua yaitu *outer model* dan *inner model*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Analisis

#### a. Deskriptif Data Demografis Responden

Tabel Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	26,3%
	Perempuan	28	73,7%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Tabel Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Percentase (%)
<b>Usia</b>	21-30 tahun	4	10,5%
	31-40 tahun	18	47,4%
	41-50 tahun	8	21,05%
	51-60 tahun	8	21,05%
	<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Tabel Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Percentase (%)
<b>Pendidikan</b>	SMA	1	2,6 %
	D3	20	52,6 %
	D4	5	13,2 %
	S1	12	31,6 %
	<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

### b. Analisis Statistik Interferensial

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisis penelitian *Structural Equation Model* (SEM), pada dasarnya PLS-SEM terdiri dari tiga bagian yaitu:

- Evaluasi model pengukuran (*outer model*)
- Evaluasi model struktural (*inner model*)
- Pengujian hipotesis

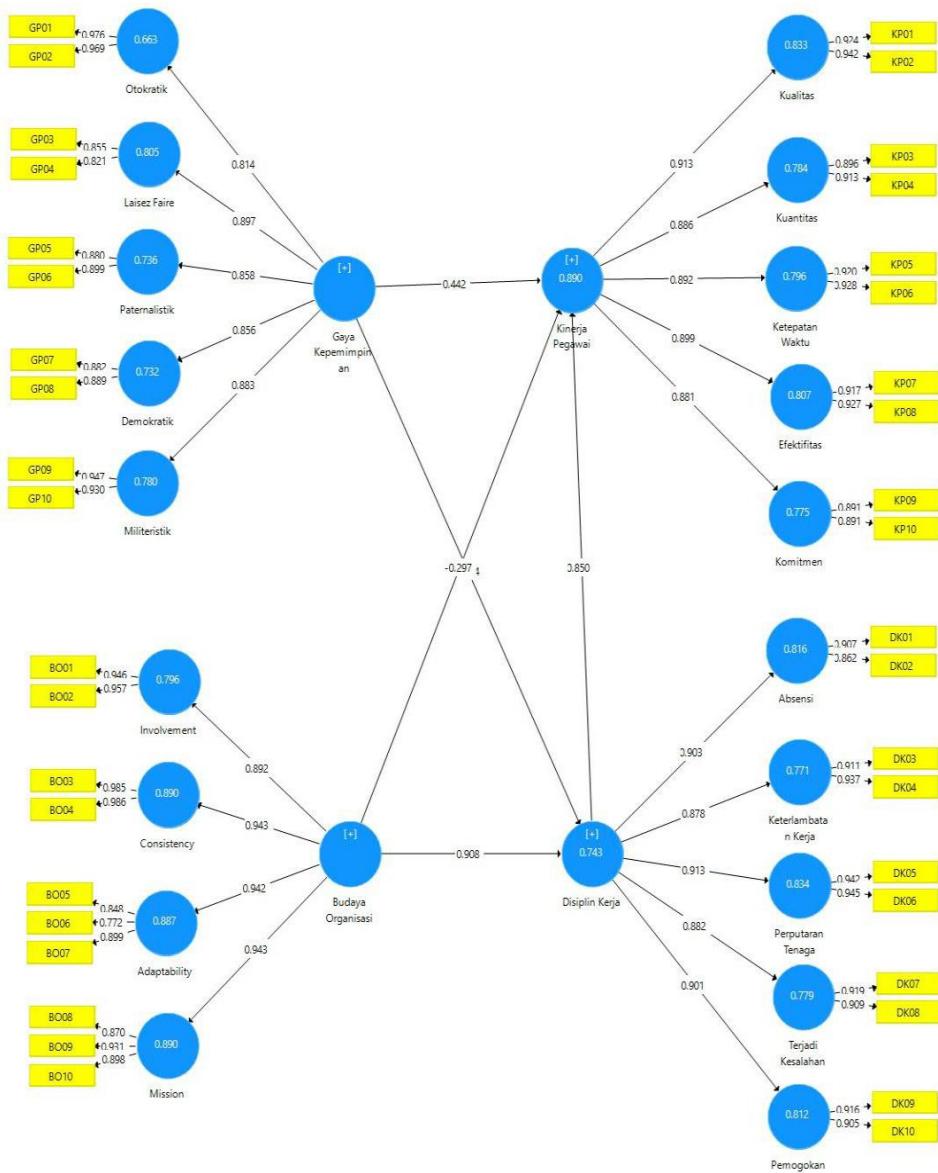
Analisis data yang diperoleh melalui program PLS dengan menggunakan *software SmartPLS*. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varians dengan alat bantu yang berupa program *SmartPLS 3.3*.

#### 1). Analisis Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model konstruk.

##### a) Uji Validitas

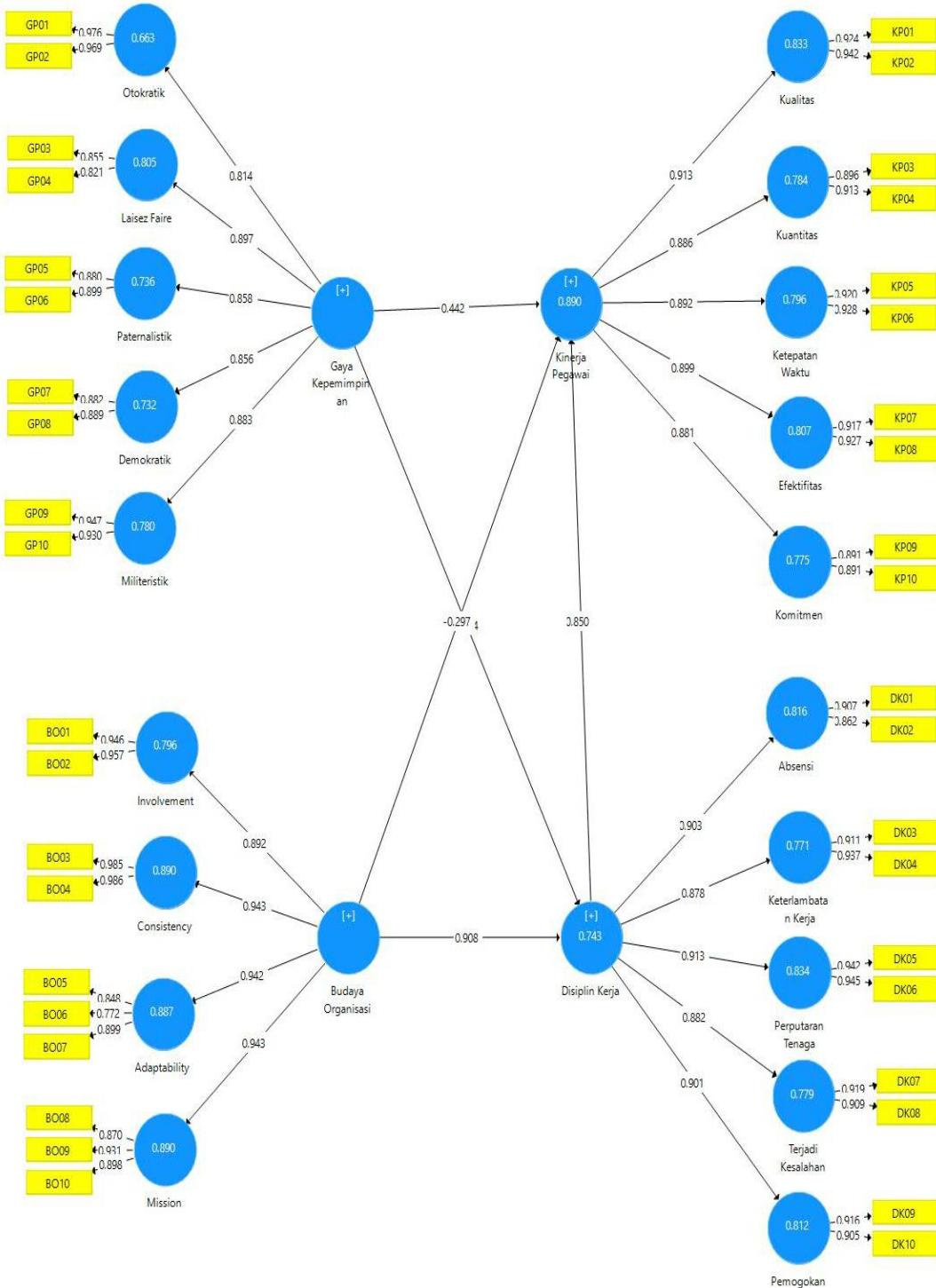
Berikut ini adalah hasil output diagram jalur persamaan struktural pada SEM PLS dengan menggunakan *software SmartPls*.



**Gambar Full Model Setelah Dikalkulasikan 1**

Pada tahap ini ditemukan nilai *loading factor* di bawah 0,7 yaitu B006 yang artinya indikator tersebut didrop dari penelitian selanjutnya karena tidak memenuhi syarat *convergent validity*.

Setelah menghapus indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat *convergent validity*, maka selanjutnya dilakukan pengujian ulang dengan cara menjalankan pls algorithm kedua, dimana hasil outputnya ditampilkan pada gambar di bawah ini:



**Gambar Full Model Setelah Dikalkulasikan 2**

Pada tahap ini tidak ditemukan nilai *loading factor* di bawah 0,7 yang artinya tidak ada indikator yang didrop dari penelitian selanjutnya karena sudah memenuhi syarat *convergent validity*.

#### b). Uji Reliability

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.927	0.939	0.606
Budaya Organisasi	0.960	0.966	0.760
Disiplin Kerja	0.945	0.953	0.671
Kinerja Pegawai	0.945	0.953	0.669

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2024

## 2). Analisis Inner Model

### a) R Square ( $R^2$ )

Tabel Nilai  $R$ -Square ( $R^2$ )

	R Square
Disiplin Kerja	0.739
Kinerja Pegawai	0.897

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2024

### b) Analisis F-Square ( $f^2$ )

Nilai  $f$ -square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai  $f^2$  dapat diketahui dari rumus berikut ini:

$$f^2 = \frac{(R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded})}{(1 - R^2 \text{ included})}$$

Kriteria penilai  $f$ -square menurut Henseler (2009) adalah  $0,02 \leq f \leq 0,15$  (efek kecil),  $0,15 \leq f \leq 0,35$  (efek medium),  $f \geq 0,35$  (efek besar). Bila  $f$ -square  $< 0,02$  maka dianggap tidak ada efek. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel  $f$ -square berikut ini:

Tabel  $F$ -Square ( $f^2$ )

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	0,000	0,608
Budaya Organisasi	0,842	0,194
Disiplin Kerja		1,987
Kinerja Pegawai		

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai  $f^2$  untuk masing-masing variabel laten adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0,000 (tidak ada efek)
- 2) Variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,842 (efek besar)
- 3) Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,608 (efek besar)
- 4) Variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,194 (efek medium)
- 5) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1,987 (efek besar)

### c) Uji Hipotesis

Tabel Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.005	-0.003	0.164	0.032	0.975
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0.856	0.865	0.119	7.214	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.456	0.463	0.128	3.578	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	-0.350	-0.348	0.165	2.122	0.034
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.886	0.879	0.104	8.524	0.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Hasil nilai  $P\text{-Value}$  adalah  $0,975 > 0,05$ , sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.
2. Hipotesis kedua: budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Hasil nilai  $P\text{-Value}$  adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.
3. Hipotesis ketiga: gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). Hasil nilai  $P\text{-Value}$  adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.
4. Hipotesis keempat: budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil nilai  $P\text{-Value}$  adalah  $0,034 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.
5. Hipotesis kelima: disiplin kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z). Hasil nilai  $P\text{-Value}$  adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.

Model analisis jalur di atas dapat ditulis dengan persamaan matematis sebagai berikut:

1. Persamaan jalur sub struktur pertama:

$$Y = 0,005X_1 + 0,856X_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan jalur sub struktur kedua:

$$Z = 0,456X_1 - 0,350X_2 + 0,886Y + \varepsilon_2$$

Keterangan:

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya Organisasi

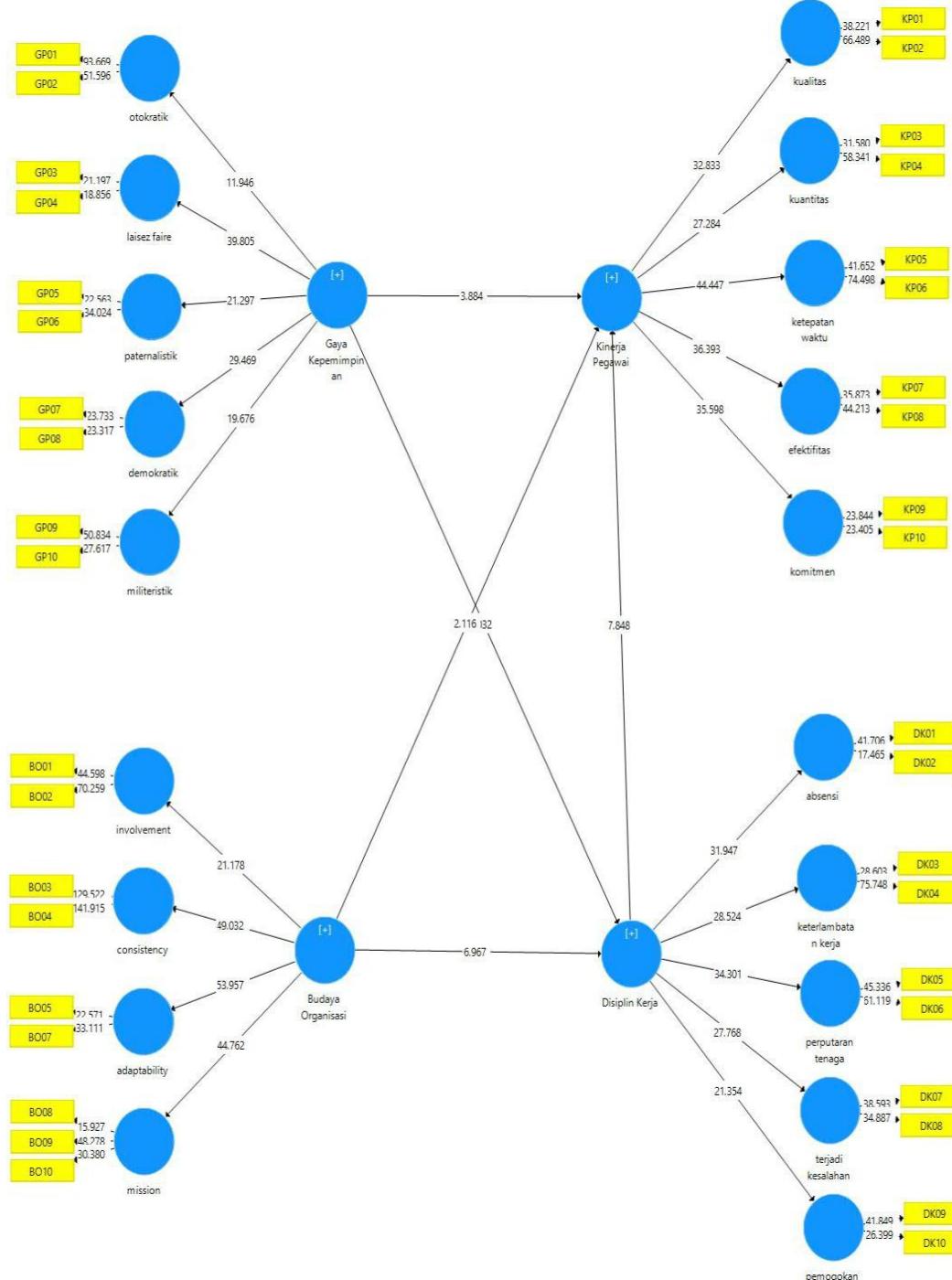
$Y$  = Disiplin Kerja

$Z$  = Kinerja Pegawai

$\varepsilon_1$  = Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja

$\varepsilon_2$  = Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai

Berdasarkan model matematika dari model jalur maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar Hasil Uji *T-Statistic* Antar Variabel

Pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Data *Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( $ O/STDEV $ )	P Values

		(M)			
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.005	-0.010	0.143	0.032	0.974
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.758	0.765	0.161	4.692	0.000

Sumber: Data Olahan *SmartPLS*, 2024

- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur hasilnya tidak signifikan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, berarti disiplin kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan, dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah  $0,974 > 0,05$ .
- Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 < 0,05$ .

### 3.2. Pembahasan Hasil

#### 3.2.1. Pengaruh Langsung

##### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai *Original Sample* sebesar 0,005 (positif), nilai *t-statistic* sebesar  $0,032 < 1,96$ , nilai *P-Value*  $0,975 > 0,05$ , artinya semakin baik atau semakin buruk variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur.

##### b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur

Pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai *original sample* sebesar 0,856 (positif), nilai *t-statistic* sebesar  $7,214 > 1,96$ , *P-Values*  $0,000 \leq 0,05$ , artinya semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Demikian juga sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak baik maka disiplin kerja pegawai juga semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai.

##### c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur

Pada hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai *original sample* sebesar 0,456 (positif), nilai *t-statistic* sebesar  $3,578 > 1,96$ , nilai *P-Value*  $0,000 > 0,05$ , artinya semakin baik gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan tidak baik maka kinerja pegawai juga semakin menurun.

##### d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur

Pada hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukan dari nilai *original sample* sebesar -0,350 (negatif), nilai *t-statistic*

sebesar  $2,080 > 1,96$ , nilai *P-Value*  $0,038 < 0,05$ . Nilai original sampel menunjukkan angka negatif sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ( $1,96$ ) dan nilai *P-Value*nya lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan.

**e. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur**

Pada hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, ditunjukkan dari nilai *original sample* sebesar  $0,886$  (positif), nilai *t-statistic* sebesar  $8,524 > 1,96$ , nilai *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

**3.2.2 Pengaruh Tidak Langsung**

**a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur memiliki nilai *Original Sample* sebesar  $0,456$  (positif) lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur yang hanya memiliki nilai *Original Sample* sebesar  $0,005$  (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Puskesmas Pugung Raharjo saat ini memberikan dampak langsung bagi kinerja para pegawainya tanpa harus dimediasi oleh sejauh mana tingkat disiplin kerjanya.

**b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur**

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur memiliki nilai *Original Sample* sebesar  $-0,350$  (negatif) lebih kecil dari pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur yang memiliki nilai *Original sample* sebesar  $0,758$  (positif), yang artinya variabel disiplin kerja masuk ke dalam kategori *Full mediation effect*. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Puskesmas Pugung Raharjo saat ini memberikan dampak langsung bagi kinerja para pegawainya dengan dimediasi oleh sejauh mana tingkat disiplin kerja pegawainya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang dilakukan di Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- b. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- c. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- d. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur
- e. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur

## **REFERENSI**

- Agussalim., Mappatombo, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 94.
- Andriyani, I., dkk. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekom-bis Review*, 11(2), 1087-1094
- Anuar, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 10(1) , 88
- Anugra, A. Tiara., Saragih, H. Romat. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, 2(3), 101-102.
- Aprilianti, R., Syarifuddin. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357-368.
- Asrul, A., Muhammadiyah., Mustari, N. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Journal Unismuh*, 2(6), 2196-2209.
- Asyrori. 2014. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 5(3), 1722-1723.
- Azahraty. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *AT-TADBIR Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 24-34
- Aziz, N., Putra, S. Dwi. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284
- Bahri, M. Saiful. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga*, 6(2), 145.
- Binus University. 2021. Memahami Composite Reliability Dalam Penelitian Ilmiah. Diakses pada 2 February 2024, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/>

- Duryadi. 2021. *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- Fajri, R. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Farida, U., Hartono, S. 2015. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press
- Febriansah, R. Eka. 2018. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Umsida Press
- Ferdian, A., Devita, A. Rismi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187-193
- Firmansyah, R. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 7(1).
- Gajah, I. Frama Sari. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hakimah, Y. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 51-57
- Halim, A. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 36.
- Harahap, P. 2011. *Budaya Organisasi*. Semarang: Semarang University Press
- Hariyanto, E., Yusuf, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 17(2), 190.
- Hasibuan, A.M., Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum Dan HAM Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688-1702
- Hasnawati., Sapiri, M., Ruslan, M. 2020. *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida
- Hasni, P., Noviantoro, D., Septianti, D. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27-35
- Hendri, M., Kirana, K. C. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128
- Herawati, J., Kurniawan, I.S., Setyaningsih, I. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Keadilan Prosedural dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(1), 109-116
- Herawati, V. Meilena Putri. 2015. Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Supermarket Pamella Satu Kota Yo-

- gyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 26-27.
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Hutahaean, W. Sepmady. 2021. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli-media Press
- Iqram, J., Rizal, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 54-65
- Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130
- Khairizah, A., Noor, I., Suprapto, A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Kurniawan, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33-48.
- Lano, P. F. 2015. Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 75.
- Lotje, N., Sumayku, S.M., Sambul, S.A.P. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi BUMIDA Bumiputra Mu-dia Cabang Amindo.
- Maulidiyah, N. Nikmatul. 2020. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 276.
- Meitriana, M. Ary., Irwansyah, M. Rudi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional Singaraja). *Ekuitas-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34-51.
- Mentang, J. Juliany., Rumayar, A.A., & Kolibu, F.K. 2018. Hubungan Antara Kualitas Jasa Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Taratara Kota Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1-2.
- Meriana, N., Nawangsari, LC. 2023. Pengaruh Service Quality Elektronik Dan Satisfaction Elektronik Terhadap Customer Trust Elektronik Serta Dampaknya Terhadap Customer Loyalty Elektronik. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 3(3), 397-407
- Mewahaini, H., Sidharta, H. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621-630
- Muchlys. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Nadeak, I. Juliandri., Rambe, M. Fauzi., Pasaribu, S. Effendy. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 60-76.

- Nursiti., Angriani, Y. 2023. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 33.
- Pranitasari, D., Khotimah, K. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Pratama, T. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E Journal Katalogis*, 4(8), 54-61.
- Pribadi, M. Luhung., Herlena, B. 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234.
- Rahardjo, D. Adi Setya. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayan Prima Agus Teknik
- Ramadhany, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *Psikoborneo*, 5(2), 284-288.
- Rijanto, A., Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35-47.
- Rosalina, M., Wati, LN. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10 (1), 18-32
- Sake, F. Akbar., Jamaluddin., Sakawati, H. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru*. Universitas Negeri Makassar.
- Samsudin. 2021. Pengaruh Kebijakan 5 (Lima) Hari Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 806-807.
- Sarif, N. Akbar., Mappamiring., & Malik, I. 2020. Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 1(3), 1041.
- Sarumaha, W., Dakhi, Y., Dakhi, P. 2021. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 29.
- Septianti, D., Sakarina, S. 2017. Perbandingan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Pegawai Tetap Dan Honorer Di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. *Jurnal Adminika*, 3(2), 37-49
- Soelistya, D. 2022. *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 955-956.
- Sutikno, S. 2018. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365-374.
- Tahir, H., Mattalatta., Hasmin. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kom-

- pensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(2), 1-21
- Tsauri, S. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Utomo S, Widiastuti N. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Mahasiswa STIE Widya Wiwaha*, 151-165
- Vallennnia, K., Atikah, A., Azijah, F. Nur. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*.
- Wahyuni, I.,dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). *JPTS*, 2(2), 162-163.
- Wardhani, Y. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur. STIE Mahardhika Surabaya.
- Wau, J., Waoma, S., Fau, F. T. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212.
- Wicara, D. Genta. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 405-416.
- Widyastuti, N., Rahardja, E. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1.
- Yanti, R., Fikri, K., Nofirda, F. Ayu. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Felousa Trimedika Indonesia. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377-386

