

## Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Faktor Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja (Studi pada UPTD Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen)

Adilla Wiza<sup>1</sup> dan Ibrahim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UPTD Puskesmas Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen - Aceh  
email: adilla.wiza@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Prodi Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh  
email: ibrahim.ahmadislah@gmail.com

### Article history

Received:  
Dec 16, 2023  
Accepted:  
Dec 18, 2023  
Published:  
Dec 19, 2023

Page:  
46 – 57

Keywords:  
leadership,  
motivation,  
work discipline,  
employee performance



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License

**ABSTRACT:** *The Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of Jeunieb District, Bireuen Regency, is one of the public health units that is really needed considering that the area is far from the hospital in the capital city of Bireuen Regency. There are still various problems that occur in serving the needs of the community which causes the performance of medical and non-medical employees to be high and low. Many things influence the performance of Community Health Center employees, but this research tries to examine leadership factors, work motivation and employee work discipline. This research observed 81 employees with an instrument in the form of a closed questionnaire. This type of research uses associative descriptive and uses a path analysis model approach. The research results show: (1) The contribution of leadership factors, both direct and indirect, is 31.11% to increasing employee performance. (2) There is a significant influence between work motivation and work discipline on performance at 24.4% and 18.57% respectively. (3) Simultaneously the three predicted variables, namely leadership, motivation and employee work discipline, provide a positive contribution to efforts to increase employee performance by 16.10%.*

**ABSTRAK:** Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen salah satu unit kesehatan masyarakat yang sangat dibutuhkan, mengingat wilayah ini jauh dari rumah sakit di ibu kota Kabupaten Bireuen. Masih beragam masalah yang terjadi dalam melayani kebutuhan masyarakat bermuara pada tinggi rendahnya kinerja pegawai medis maupun nonmedis. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas, tetapi penelitian ini mencoba mengkaji dari faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Kajian studi ini mengamati 81 pegawai dengan instrumen berupa kuesioner tertutup. Dengan jenis penelitian menggunakan deskriptif asosiatif, dan melalui pendekatan model analisis jalur. Hasil penelitian mneunjukkan: (1) Kontribusi faktor kepemimpinan, baik langsung ataupun tidak langsung sebesar 31,11% terhadap peningkatan kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh yang signifikans motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerjanya, masing-masing sebesar 24,4% dan 18,57%. (3) Secara simultan ketiga variabel dugaan yakni kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai memberi kontribusi positif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai sebesar 16,10%.

### 1. Pendahuluan

Sebagai unit pelaksana teknis kesehatan dibawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Puskesmas harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui upaya kesehatan perorangan, ataupun upaya kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas berperan dalam pembangunan berwawasan kesehatan di wilayahnya dengan tujuan untuk mewujudkan masyarakat yang

memiliki perilaku sehat – ditandai dengan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat. Juga mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat; dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu atau keluarga, kelompok dan masyarakat. Dalam melaksanakan fungsinya, puskesmas berkewajiban melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dan terwujudnya kecamatan sehat.

UPTD Puskesmas Jeunieb ini salah dari 20 Puskesmas yang berada di kabupaten Bireuen, menjalankan prinsip-prinsip penyelenggaraan Puskesmas meliputi: paradigma sehat, pertanggungjawaban wilayah, kemandirian masyarakat, pemerataan, teknologi tepat guna, dan keterpaduan dan kesinambungan. Paradigma sehat mengandung makna bahwa Puskesmas mendorong seluruh pemangku kepentingan untuk berkomitmen dalam upaya mencegah dan mengurangi resiko kesehatan yang dihadapi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. Puskesmas menerapkan prinsip pertanggungjawaban wilayah dimana Puskesmas menggerakkan dan bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

Maka untuk itu diperlukan pegawai Puskesmas yang berdedikasi dan berkinerja baik, sehingga produktivitas puskesmas secara keseluruhan akan meningkat dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai Puskesmas Jeunieb di Kabupaten Bireuen dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melaksanakan peran dan fungsinya yang berhubungan linear bagi keberhasilan tujuan puskesmas.

Peningkatan jumlah kunjungan pasien dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja pegawai puskesmas. Tingginya beban kerja dapat mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, salah satu strategi yang diperlukan dalam meningkatkan mutu pelayanan sehingga masyarakat merasakan kepuasan dalam pelayanan kesehatan adalah pemberdayaan korporasi melalui implementasi good corporate governance secara nyata. Maka disini peran kepemimpinan sebagai leadership yang mampu mengkoordinir dan memenaj kerja pegawai secara adil dan berkesinambungan.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Keahlian dalam memimpin sangat diperlukan untuk membangun kepemimpinan yang baik.

Dengan kepemimpinan yang baik dan efektif akan mampu menjaga keseimbangan tugas dan kewajiban pegawai dalam menjalankan p[er]an dan fungsi Puskesmas. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya (As'ad dalam Dwi Susanto, 2015). Dimana tugas pegawai Puskesmas sesuai dengan peraturan berorientasi pada kerja berbasis kinerja. Yang dalam hal ini ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki pegawai antara lain aspek efektivitas pekerjaan, tanggungjawab atas penggunaan wewenang dan kejujuran, sikap disiplin, dalam hal taat hukum dan taat pada peraturan di tempat kerja, memiliki Inisiatif dalam bentuk daya pikir dan kreativitas.

Faktor yang tak kalah penting diharapkan pada pegawai pelayanan kesehatan ini, adanya motivasi dan disiplin yang tinggi. Dengan semangat kerja didasarkan pada kemampuan yang dimiliki akan menjadikan unit ini menjadi bermartabat bagi masyarakat dan ikut membangun program Kesehatan secara nasional.

Permasalahan kedua aspek ini masih sering dijumpai di kalangan pegawai Puskesmas Jeunieb. Kekurang inisiatif dan semangat untuk berprestasi di lingkungan pegawai menjadikan pelayanan Kesehatan masyarakat ikut berdampak. Permasalahan motivasi yang muncul yakni belum optimalnya pembinaan secara rutin dan terjadwal, penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang perlu dilakukan dengan sistem penilaian berdasarkan capaian kerja atau dengan indikator kinerja pada semua pegawai juga belum optimalnya implementasi ketegasan dalam penerapan *reward and punishment*.

Permasalahan Kedisiplinan menurut Mursalin dan Kamaruddin (2021), khususnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang

banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Penelitian mereka di Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Maka pimpinan Puskesmas perlu terus memotivasi dan upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, mengingat unit Puskesmas merupakan unit pelayanan yang dibutuhkan setiap saat oleh masyarakat individu ataupun umum. Maka upaya memotivasi pegawai menurut Hasibuan (2012) adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

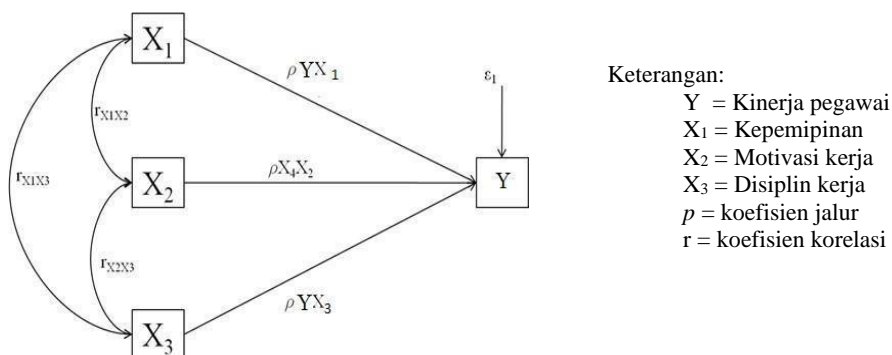
Mengingat dan hasil pra survei di masyarakat kecamatan Jeunieb, yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan, meliputi: manajemen Puskesmas, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat; dan pelayanan laboratorium. Di lapangan, peneliti peroleh informasi masih ada banyak permasalahan akan tuntutan masyarakat pada kinerja Puskesmas, maka layak dilakukan pendalaman dengan mengadakan riset tentang analisis kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jeunieb, dengan Batasan pada aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai pada unit tersebut.

## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Dengan menerapkan penelitian berupa survei terhadap pegawai UPTD Jeunieb, menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitiannya, maka dilakukan kajian deskriptif asosiatif atas pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja. Sugiyono (2013) menyatakan bahwapengertian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih.

Untuk membuktikan hipotesis dan hubungan kausal antar variabel dilakukan dengan pendekatan statistik, melalui model analisis jalur. Model analisis jalur (*Path Analysis*) dimaksudkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen, baik langsung ataupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Dengan desain analisisnya dinyatakan berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Kuesioner sebagai instrument penelitian disusun secara tertutup, berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikatornya

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Kepemimpinan</i> Handoyo (2010)	kepemimpinan sebagai inovator	a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja Puskesmas

	kepemimpinan sebagai komunikator	a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
	kepemimpinan sebagai motivator	a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk berkerjasesuai tanggungjawabnya b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
	kepemimpinan sebagai kontroler	a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan. b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya
<b>Motivasi</b> (Hasibuan, 2001; Anoraga, 2009; Sutrisno, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan akan prestasi</li> <li>• Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>• Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan kreativitas.</li> <li>2. Antusias untuk berprestasi tinggi.</li> <li>3. Kebutuhan akan perasaan</li> <li>4. Kebutuhan akan perasaan dihormati</li> <li>5. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal</li> <li>6. Kebutuhan akan perasaan ikut serta</li> <li>7. Memiliki kedudukan yang terbaik.</li> <li>8. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan</li> </ol>
<b>Disiplin kerja</b> (Sutrisno, 2016)	Aturan Waktu	a. Jam masuk kerja b. Jam istirahat c. Jam pulang kerja
	Taat terhadap peraturan	a. Cara berpakaian b. Tingkah laku bekerja a. Kepatuhan bekerja
	Aturan perilaku dalam pekerjaan	a. Tanggung jawab kerja b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan Norma yang berlaku
<b>Kinerja pegawai</b> (Robbins, 2012z)	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	1. Kuantitas, 2. Kualitas 3. Waktu, 4. Biaya
	Perilaku Kerja	1. Orientasi pelayanan, 2. Integritas, 3. Komitmen, 4. Disiplin 5. Kerjasama, 6. Kepemimpinan

## b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai medis non medis pada UPTD Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, sejumlah 81 pegawai. Dan semua pegawai diambil sebagai responden (sampel) penelitian.

## c. Alat Analisis

Analisis kinerja pegawai yang dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai menggunakan analisis statistik dengan pendekatan analisis jalur. Dengan alasan ketiga variabel prediktor saling berhubungan (kausalitas) yakni kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Dengan analisis ini akan memungkinkan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2023).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Profil Objek Penelitian

UPTD. Puskesmas Jeunieb merupakan satu-satunya Puskesmas yang ada di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen dan merupakan pintu gerbang sisi sebelah barat yang berbatasan dengan Kecamatan Pandrah. Lokasi UPTD Puskesmas Jeunieb berada tidak jauh dari Jalan Raya Medan-Banda Aceh yang merupakan jalan utama Aceh. Puskesmas Jeunieb berjarak 25 Km dari Kabupaten Bireuen dan berjarak 193 Km dari Ibu kota Provinsi Aceh.

Puskesmas Jeunieb didukung jaringan dibawahnya sebanyak 3 Pustu, 17 Poskesdes, Posyandu Balita, Posyandu Lansia serta, Jejaring BPS dan BPM serta 81 pegawai dengan karakteristik berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	• Laki-laki	10	12,3%
	• Perempuan	71	87,7%
Usia	• 20-30 Tahun	-	-
	• 31-40 Tahun	31	38,3%
	• 41-50 Tahun	44	54,3%
	• > 50 Tahun	6	7,4%
Pendidikan	• SMA	3	3,7%
	• Diploma (D3)	56	69,1%
	• Sarjana (S1)	22	27,2%
	• Pasca Sarjana (S2)	0	0,0%
Masa kerja	• < 5 Tahun	6	7,4%
	• 6 - 10 Tahun	31	38,3%
	• 11 - 15 Tahun	32	39,5%
	• > 15 Tahun	6	7,4%
Jumlah		81	100%

Sumber: UPTD Kec. Jeunieb Kabupaten Bireuen (2023)

## b. Hasil Penelitian

Penelitian berupa survei dengan instrument menggunakan kuesioner yang disusun sesuai dengan dimensi dan indikator variabel penelitian. Berikut dilakukan uji kesahihan dan keandalannya melalui uji validitas dan reliabilitas setiap butir variabel.

### 1). Uji Validitas isi Instrumen

Dari olahan data dengan SPSS, hasil uji validitas instrument penelitian ini dinyatakan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen setiap Variabel

No	Pertanyaan	Sig.Uji	Hasil
<b>a. Variabel Kepemimpinan</b>			
1.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahannya	0,909	Valid
2.	Pemimpin selalu memberikan gagasan (ide) untuk memecah kan persoalan dalam bekerja	0,927	Valid
3.	Pemimpin memberikan kebebasan berpendapat dan mengajak pegawai berpartisipasi mengembangkan karir	0,944	Valid
4.	Pemimpin paham akan kondisi lingkungan kerja sekitar	0,896	Valid
5.	Memiliki kemampuan berpikir dengan cepat dan tanggap	0,900	Valid
6.	Mampu menciptakan suasana yang kondusif agar pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan	0,864	Valid
7.	Bersikap terbuka dan lugas	0,947	Valid
<b>b. Variabel Motivasi kerja</b>			
1.	Umumnya pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya	0,914	Valid
2.	Semua pegawai merasa senang dengan pendapatan dan dapat memenuhi kebutuhannya	0,929	Valid
3.	Antar Pegawai selalu menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya	0,898	Valid
4.	Pujian dari pimpinan dan rekan kerja atas kinerja pegawai, membuat mereka semakin bersemangat dalam bekerja	0,903	Valid
5.	Umumnya pegawai tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan	0,832	Valid
6.	Keberhasilan pimpinan memotivasi pegawai dapat membuat mereka bekerja lebih baik lagi	0,919	Valid
7.	Setiap tugas yang telah dibuat dan di tetapkan atasan, selalu melakukan dengan penuh tanggung jawab pegawai	0,855	Valid
<b>c. Variabel Kedisiplinan kerja</b>			
1.	Pegawai taat aturan dan selalu hadir tepat waktu bekerja	0,915	Valid
2.	Tugas yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai dikerjakan secara baik, cepat dan tepat waktu	0,891	Valid
3.	Hampir tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai	0,903	Valid

4.	Adanya kesungguhan kerja pegawai melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya	0,946	Valid
5.	Pegawai selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.	0,839	Valid
6.	Setiap pegawai tidak pernah mangkir/ tidak pernah masuk kerja tanpa ijin	0,896	Valid
7.	Puskesmas menerapkan peraturan tentang penghargaan sanksi secara adil kepada semua pegawai.	0,903	Valid

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan variabel penelitian dinyatakan valid. R-tabel pada tafa uji 5% sebesar 0,361. Semua indikator yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien r-hitung > r-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan dari semua variabel dalam penelitian ini.

## 2). Uji Reliabilitas Instrumen

Tingkat realibilitas suatu instrumen penelitian didasarkan atas nilai koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dan batas minimal dinyatakan realible yakni  $\alpha = 0,60$  (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas dati variabel penelitian ini adalah:

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kepemimpinan	0,965	7	Realibel
Motivasi	0,956	7	Realibel
Disiplin Kerja	0,959	7	Realibel

## 3). Deskripsi Variabel

Berikut di deskripsikan mengenai kecendrungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan persepsi 81 pegawai UPTD Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen, di peroleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebagaimana dinyatakan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Deskripsi Penilaian Pegawai tentang Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah & Persentase Jawaban Responden					Skor Persentase Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Kepemimpinan	0	3	70	274	220	99,5 %
	0 %	0,5 %	12,3 %	48,3 %	38,8 %	
Motivasi	0	1	65	232	269	99,8 %
	0 %	0,2 %	11,5 %	40,9 %	47,4 %	
Disiplin Kerja	0	4	57	278	228	99,3 %
	0 %	0,7 %	10,1 %	49 %	40,2 %	

Sumber : Hasil Olahan Data (2023)

Skor persentase pencapaian setiap variabel di peroleh dari hasil perkalian bobot setiap jawaban (bobot: SS=5, S=4, KS=3, TS=2, STS=1) terhadap jumlah jawaban responden dibagi skor ideal.

Berdasarkan tabel rangkuman diatas tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan yaitu sebanyak 38,8 % menyatakan sangat setuju sekali, 48,3% menyatakan sangat setuju, 12,3% menyatakan setuju, 0,5% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju.

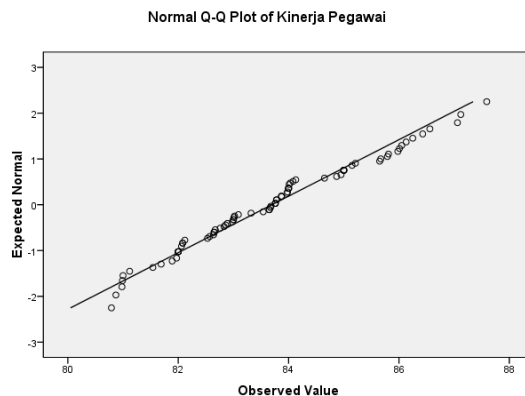
Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi yaitu sebanyak 47,4% menyatakan sangat setuju sekali, 40,9% menyatakan sangat setuju, 11,5% menyatakan setuju, 0,2% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dan tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja yaitu sebanyak 40,2% menyatakan sangat setuju sekali, 49% menyatakan sangat setuju, 10,1% menyatakan setuju, 0,7% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4). Uji Persyaratan Analisis

##### a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Hasil Uji SPSS untuk normalitas data dapat dilihat pada gambar dan table berikut.

Uji normalitas data dilakukan dengan melihat probability plot. Berikut adalah hasil probability plot pada penelitian ini:



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Dari hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan tampilan normal Q-Q Plot of Kinerja Pegawai pada gambar diatas terlihat bahwa titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui simetris tidaknya distribusi data. Hal ini juga di buktikan dengan uji non parametric yakni uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Normalitas dengan one-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		81	81	81	81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	29.78	30.48	30.01	83.70
	Std. Deviation	2.356	2.435	3.104	1.620
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.177	.134	.111
	Positive	.086	.113	.109	.111
	Negative	-.143	-.177	-.134	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.283	1.592	1.207	.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074	.126	.109	.275

a. Test distribution is Normal

Hasil dari nilai Asymp Sig (2-tailed) pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi( X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas taraf uji 5% maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini di penuhi.

##### b). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Dan jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7. Yang menunjukkan nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

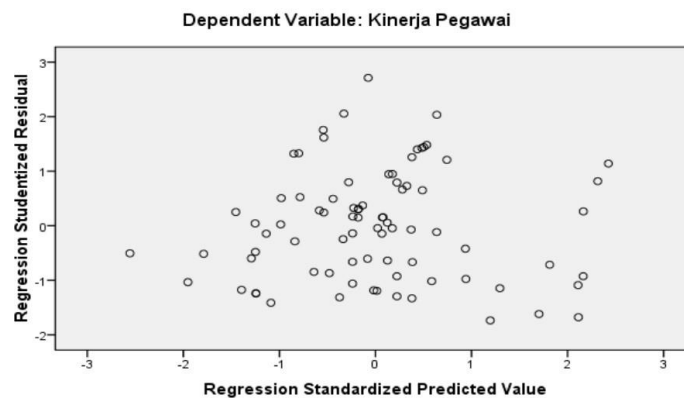
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Kepemimpinan	.602	1.662
	Motivasi	.999	1.001
	Disiplin Kerja	.601	1.663

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### c). Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dengan membuat *scatterplot*. Dari gambar dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

#### 4). Uji Model Secara Simultan

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus, berikut pengujiannya;

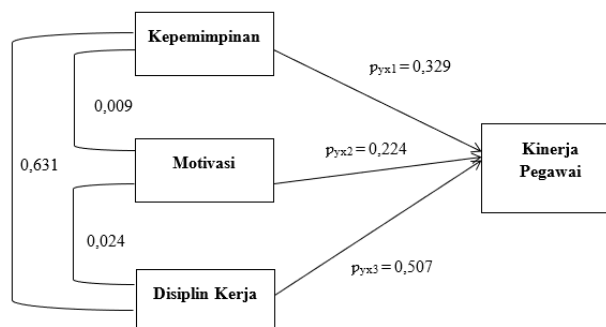
Tabel 8. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	43.864	3	14.621	6.776	.000 <sup>a</sup>
	Residual	166.144	77	2.158		
	Total	210.008	80			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, motivasi, Disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,776 sementara nilai  $F_{tabel} = 2.72$  (taraf uji 5% untuk  $N = 81$ ). Artinya Kepemimpinan, motivasi, Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan model mengikuti hubungan linier. Kemudian di Uji hipotesis adanya pengaruh langsung dan tidak langsung semua variabel eksogen, sesuai dengan diagram jalur berikut ini:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

Taksiran koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dan uji signifikansinya dinyatakan dalam tabel 9 dan korelasi antar variabel eksogen diperoleh pada tabel 10, berikut:

**Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	80.353	2.968		27.072	.000
	Kepemimpinan	.226	.090	.329	2.520	.014
	Motivasi	.149	.067	.224	2.208	.030
	Disiplin Kerja	-.265	.068	-.507	-3.878	.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**Tabel 10. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas**

		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.009	.631**
	Sig. (2-tailed)		.933	.002
	N	81	81	81
Motivasi	Pearson Correlation	-.009	1	-.024
	Sig. (2-tailed)	.933		.832
	N	81	81	81

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Maka dilakukan pembuktian masing-masing pengaruh variabel eksogen, yakni:

#### Hipotesis 1

Ho :  $p_{yx1} \leq 0$  : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha :  $p_{yx1} > 0$  : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $p_{yx1} = 0,329$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,250 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf uji 5% adalah 1,66. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga Ho di tolak dan Ha di terima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb.

#### Hipotesis 2

Ho :  $p_{yx2} \leq 0$  : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha :  $p_{yx2} > 0$  : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan koefisien jalurnya  $p_{yx2} = 0,224$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,208 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,208 > 1,66$ ), sehingga Ho di tolak dan Ha di terima artinya variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb.

#### Hipotesis 3

Ho :  $p_{yx3} \leq 0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha :  $p_{yx3} > 0$  : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan koefisien jalurnya  $p_{yx3} = 0,507$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,878 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,878 > 1,66$ ), sehingga Ho di tolak dan Ha di terima artinya variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb.

### b. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dan atas dasar model jalur antar variabel (gambar 1) maka dapat dijelaskan masing-masing berikut ini:

#### 1). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

##### *Pengaruh Langsung*

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $p_{yx1} = 0,329$ ), sehingga besarnya pengaruh langsung:  $(0,329)^2 \times 100\% = 10,82\%$

*Pengaruh Tidak Langsung*

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan disiplin kerja pegawai dinyatakan:

- Pengaruh kepemimpinan melalui motivasi adalah  $(0,329)(0,009)(0,224) \times 100\% = 5,62\%$
- Pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja adalah  $(0,329)(0,631)(0,507) \times 100\% = 14,67\%$

*Pengaruh Total Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat di hitung besarnya pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yakni:  $10,82\% + 5,62\% + 14,67\%$  sebesar  $31,11\%$ .

**2). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai***Pengaruh Langsung*

Besarnya pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $p_{yx2} = 0,224$ ), sehingga besarnya pengaruh langsung adalah:  $(0,224)^2 \times 100\% = 5,01\%$

*Pengaruh Tidak Langsung*

Besarnya pengaruh langsung motivasi karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan dan motivasi pegawai dinyatakan:

- Pengaruh Motivasi melalui Kepemimpinan adalah  $= (0,224)(0,024)(0,329) \times 100\% = 5,77\%$
- Pengaruh Motivasi melalui disiplin kerja adalah  $= (0,224)(0,631)(0,507) \times 100\% = 13,62\%$

*Pengaruh Total Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat di hitung besarnya pengaruh total Motivasi terhadap kinerja pegawai yakni:  $5,01\% + 5,77\% + 13,62\%$  sebesar  $24,4\%$ .

**3). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***Pengaruh Langsung*

Besarnya pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $p_{yx3} = 0,507$ ), sehingga besarnya pengaruh langsung adalah  $(0,507)^2 \times 100\% = 2,57\%$

*Pengaruh Tidak Langsung*

Besarnya pengaruh langsung Disiplin Kerja karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai dinyatakan:

- Pengaruh Disiplin Kerja melalui Kepemimpinan adalah  $(0,507)(0,024)(0,329) \times 100\% = 8,6\%$
- Pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi adalah  $(0,507)(0,009)(0,224) \times 100\% = 7,4\%$

*Pengaruh Total Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat di hitung besarnya pengaruh total Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, yakni:  $2,57\% + 8,6\% + 7,4\%$  sebesar  $18,57\%$ .

**4). Analisis Pengaruh Secara Simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,329 X_1 + 0,224 X_2 + 0,507 X_3$

$$(Y = \text{Kinerja pegawai}, X_1 = \text{Kepemimpinan}, X_2 = \text{Motivasi}, X_3 = \text{Disiplin kerja})$$

Dengan derajat gabungan ketiga faktor yang diteliti terhadap kepuasan konsumen sebesar nilai koefisien korelasi 0.401 yang menunjukkan hubungan sedang.

**Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.401 <sup>a</sup>	.161	.128	1.513	1.732

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar 0,401 menjelaskan

hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,401.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,161 menjelaskan bahwa kontribusi factor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen sebesar 16,1 %. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak di teliti, seperti budaya organisasi, komitmen, lingkungan kerja dan lain-lain.

Menurut Rahmah dan kamaruddin (2022), dari berbagai kajian teori dan penelitian dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dan yang paling urgen adalah motivasi. Sebagaimana dinyatakan Gibson bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

##### A. Hasil Secara Deskriptif

1. Tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan yaitu sebanyak 38,8 % menyatakan sangat setuju sekali, 48,3% menyatakan sangat setuju, 12,3% menyatakan setuju, 0,5% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju.
2. Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi yaitu sebanyak 47,4% menyatakan sangat setuju sekali, 40,9% menyatakan sangat setuju, 11,5% menyatakan setuju, 0,2% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju.
3. Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja yaitu sebanyak 40,2% menyatakan sangat setuju sekali, 49% menyatakan sangat setuju, 10,1% menyatakan setuju, 0,7% menyatakan tidak setuju, 0% menyatakan sangat tidak setuju.

##### B. Hasil Analisis Asosiatif dengan Analisis Jalur

1. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen yakni sebesar 31,11%.
2. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen yakni sebesar 24,4%.
3. Besarnya Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen yakni sebesar 18,57%.
4. Secara simultan variabel kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen. kontribusi factor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Jeunieb Kabupaten Bireuen sebesar 16,1 %.

#### Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad. 2015. *Psikologi Industri. Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta
- Dwi Susanto (2015). *Kebermanfaatan Laporan Keuangan Pemerintah Bagi Proses Perencanaan Pembangunan Daerah*. Universitas Sebelas Maret.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-13. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, ISBN: 978-623-8238-07-1
- Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen*.

- IndOmera*, 2(3), 42-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213> (Original work published 18 Februari 2022)
- Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 1-9. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. (2012). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2).
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media. Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 8. Jakarta: Prenadamedia Group.