



THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP ON WORK DISCIPLINE AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF MAIN CLINIC EMPLOYEES IN PONTIANAK CITY

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KLINIK UTAMA DI KOTA PONTIANAK

Ajje Kurniawan¹, Taufik Zulfikar², Ayu Laili Rahmiyati³

Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

E-mail: ajiekurniawan03@gmail.com¹, taufikzulfikar16@gmail.com², ayunasihin2@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Ajje Kurniawan

ajiekurniawan03@gmail.com

key words:

Organizational Culture, Leadership, Work Discipline, and Employee Performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 151 – 163

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of organizational culture and leadership on work discipline and its impact on the performance of employees of the Main Clinic in Pontianak City. Multiple linear regression was used as the analysis technique. This study used a purposive random sampling strategy to determine a sample of 100 people from 127 people as a population at 4 (four) Main Clinics in Pontianak City. The results showed that organizational culture and leadership influenced work discipline by 45.30%. In addition, organizational culture and leadership through work discipline have an impact of 34.90% on employee performance. Based on the results of the study, it indicates the opportunity for other factors outside the variables studied to influence work discipline and employee performance, including ability, motivation, opportunity, incentives, compensation, rewards, appreciation, or punishment.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Ajie Kurniawan <i>ajiekurniawan03@gmail.com</i> Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 151 – 163	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis. Penelitian ini menggunakan strategi purposive random sampling untuk menentukan sampel sebanyak 100 orang dari 127 orang sebagai populasi pada 4 (empat) Klinik Utama di Kota Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 45,30%. Selain itu, budaya organisasi dan kepemimpinan melalui disiplin kerja berdampak sebesar 34,90% pada kinerja pegawai. Didasari hasil penelitian mengindikasikan peluang faktor lain di luar variabel yang diteliti dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja maupun kinerja pegawai, diantaranya kemampuan, motivasi, kesempatan, insentif, kompensasi, reward, penghargaan, ataupun punishment. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan Hak Azasi Manusia (HAM), karena kesehatan tidak sekedar lingkup fisik, tetapi juga berkait erat dengan martabat dan kesejahteraan setiap orang. Argumen ini kemudian mendasari lahirnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) (Gurinda, 2019). Penguat komitmen bernegara: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 H ayat (1), diimplementasikan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Di mana kesehatan merupakan hal yang sangat vital dalam kehidupan manusia (Jones *et al.*, 2019), dan fasilitas kesehatan memiliki peran yang sangat penting untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat (Zheng *et al.*, 2021).

Klinik Utama hadir sebagai amanah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Indonesia, 2016). Penyelenggaraan klinik di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2011 tentang Klinik. Regulasi dimaksud sebagai komitmen Pemerintah untuk memastikan bahwa masyarakat dapat mengakses fasilitas kesehatan yang berkualitas dan terjangkau (Blumenthal *et al.*, 2020). Tidak terkecuali pada 36 klinik, dan 7 klinik diantaranya sebagai Klinik Utama yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di Kota Pontianak (BPS Kota Pontianak, 2020).

Kehadiran Sumber Daya Manusia pada Klinik Utama di Kota Pontianak penting untuk teraktualisasinya pelayanan kesehatan berkualitas. Disiplin dalam bekerja, dan memiliki kinerja yang baik. Disiplin kerja, meliputi; kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Rivai, dalam Rizki dan Suprajang, 2017). Mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas,

atau kinerja pegawai dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021).

Ada beberapa faktor yang mendukung disiplin kerja, sebagaimana Oktaviani *et al.*, (2017) dan Syanan (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Akan tetapi, keberadaan pegawai harus di *manage* dan *engaged* secara baik, sehingga keberhasilan organisasi tidak terlepas juga dari faktor kepemimpinannya. Di mana gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Haque dan Aminuddin, 2019). Meski demikian terdapat hasil penelitian berbeda, sebagaimana penelitian Darsana yang dikutip Mewahaini (2022) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian Setiawan dan Mardalis (2017) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, juga penelitian Haryanto (2017) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara ideal kondisi disiplin kerja dan kinerja pegawai di sejumlah Klinik Utama di Kota Pontianak terbilang memadai, meskipun mereka berasal dari latar budaya berbeda. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu datang dan pulang, bekerja dengan kontrol dan pengawasan pimpinan secara baik. Meskipun tidak berarti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan ketidaktaatan terhadap peraturan-peraturan tidak pernah terjadi sama sekali. Apalagi disiplin kerja dimungkinkan oleh setidaknya tiga aspek penting, yaitu; budaya organisasi dan kepemimpinan yang cenderung ke arah gaya kepemimpinan situasional, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Memperhatikan uraian-uraian dan *research gap* sebelumnya, sehingga menginspirasi peneliti untuk menetapkan tujuan penelitian, yakni mengetahui budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai faktor penting yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, serta dampaknya pada kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak. Manfaat penelitian bagi Klinik Utama dimaksud, yaitu membantu pihak manajemen dalam pengambilan kebijakan untuk perbaikan budaya organisasi dan kepemimpinan. Kontribusi penelitian ini, yaitu diharapkan dapat menambah atau memperbanyak model penelitian mengenai penyusunan strategi, perumusan program dan tata laksana kerja untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Khususnya, mengenai faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai melalui variabel budaya organisasi, kepemimpinan, atau secara tidak langsung melalui disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan analisis, penelitian ini fokus pada empat variabel utama: Budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Riset ini dilakukan pada tahun 2024-2025. Penelitian kuantitatif – deskriptif ini melibatkan 100 pegawai sebagai sampel yang ditentukan secara *purposive random sampling* dari 127 populasi dari 4 (empat) Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penentuan Sampel dari Populasi Penelitian Pada Klinik Utama di Kota Pontianak

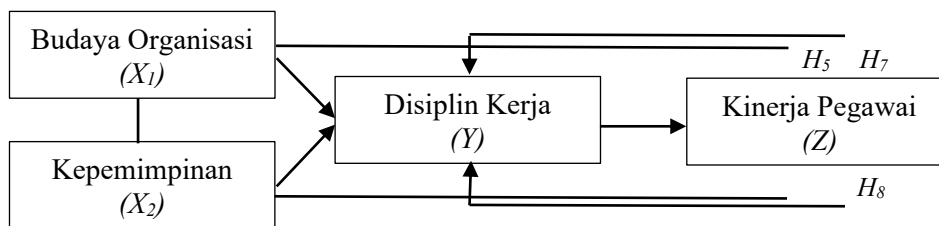
No	Klinik Utama	Populasi	Sampel
1.	PKU Muhammadiyah Kitamura	38	$38 / 127 \times 100 = 30$
2.	Foramina	22	$22 / 127 \times 100 = 17$
3.	Rawat Inap Amanda	33	$33 / 127 \times 100 = 26$
4.	UPT Balai Kesehatan Mata	34	$34 / 127 \times 100 = 27$
Jumlah		127	100

Sumber: Data Olahan, Tahun 2024

Data sekunder dikumpulkan melalui observasi di lapangan dan tinjauan literatur, sedangkan data primer penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Budaya organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) adalah Variabel Independen (bebas), sedangkan Disiplin Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z) adalah Variabel Dependent (terikat) dan Variabel Intervensi (antara/ dampak) dalam penelitian ini. Statistik deskriptif, pengujian asumsi, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis semuanya digunakan dalam proses analisis. Uji asumsi klasik, seperti; normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yaitu uji F, uji t dan uji koefisien determinasi dilakukan pada data.

Hipotesis

Hipotesis mengenai penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak sebagaimana berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Gambar 1 memberikan gambaran umum tentang kerangka penelitian yang memandu penyelidikan ini. Tantangan studi dirumuskan ke dalam bentuk frasa tanya, dan hipotesis sebagai solusi sementara untuk pertanyaan ini (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
2. H_2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
3. H_3 : Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
4. H_4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
5. H_5 : Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
6. H_6 : Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
7. H_7 : Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.
8. H_8 : Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah analisis deskriptif dari variabel yang diteliti, yaitu: Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), Disiplin kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z).

Pengukuran Variabel Budaya Organisasi (X_1) pada penelitian ini, meliputi 25 indikator yang tercantum dalam 25 pertanyaan. Hasil jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.98 berarti masuk dalam kategori skala tinggi dengan rentang antara 3.41 - 4.20 (Sugiyono, 2019). Nilai rata-rata sebesar 3.98 tersebut bila merujuk pedoman kategorisasi skor tanggapan responden masuk dalam kategori cukup dengan skala antara 40% - 59,99% (Riduwan dan Engkos, 2017). Hal ini berarti budaya organisasi pada Klinik Utama di Kota Pontianak dinilai cukup baik, ditandai oleh nilai-nilai yang jelas dan dipahami oleh seluruh pegawainya, mampu menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan kolaboratif.

Pengukuran Variabel Kepemimpinan (X_2) pada penelitian ini, meliputi 12 indikator yang tercantum dalam 12 pertanyaan. Hasil jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.71 berarti masuk dalam kategori skala tinggi dengan rentang antara 3.41 - 4.20 (Sugiyono, 2019). Nilai rata-rata sebesar 3.71 tersebut bila merujuk pedoman kategorisasi skor tanggapan responden masuk dalam kategori cukup baik dengan skala antara 40% - 59,99% (Riduwan dan Engkos, 2017). Hal ini berarti kepemimpinan pada Klinik Utama di Kota Pontianak telah mencerminkan adanya pengakuan positif dari responden terhadap kemampuan dan kinerja pemimpin klinik dalam mengelola tim dan memberikan pelayanan.

Pengukuran Variabel Disiplin Kerja (Y) pada penelitian ini, meliputi 6 indikator yang tercantum dalam 6 pertanyaan. Hasil jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4.03 berarti masuk dalam kategori skala tinggi dengan rentang antara 3.41 - 4.20 (Sugiyono, 2019). Nilai rata-rata sebesar 4.03 tersebut bila merujuk pedoman kategorisasi skor tanggapan responden masuk dalam kategori baik dengan skala antara 60% - 79,99% (Riduwan dan Engkos, 2017). Hal ini berarti pegawai telah menunjukkan disiplin kerja dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara baik serta mematuhi peraturan yang ada.

Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai (Z) pada penelitian ini, meliputi 18 indikator yang tercantum dalam 18 pertanyaan. Hasil jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.55 berarti masuk dalam kategori skala tinggi dengan rentang antara 3.41 - 4.20 (Sugiyono, 2019). Nilai rata-rata sebesar 3.55 tersebut bila merujuk pedoman kategorisasi skor tanggapan responden masuk dalam kategori cukup baik dengan skala antara 40% - 59,99% (Riduwan dan Engkos, 2017). Nilai yang cukup baik ini mencerminkan bahwa pegawai sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara memadai, dan ada potensi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Uji Asumsi Klasik

Budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai semuanya tersebar dari nol di sepanjang garis diagonal dalam grafik plot probabilitas normal, menunjukkan bahwa data didistribusikan secara normal. Penyebaran titik tidak melebihi lebar garis diagonal. Normalitas data memungkinkan penggunaan model regresi ini. Sig Variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0.976, Sig Variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.172, Variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.199, dan Variabel Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0.587. Kesemua variabel didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi dua arah tes Kolmogorov-Smirnov, yakni lebih dari tingkat signifikansi 0,05. Jika $\text{Sig} > 0.05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $\text{Sig} < 0.05$ maka data tidak berdistribusi secara normal (Sujarweni, 2016). Karena itu model regresi cocok untuk digunakan dalam studi. Demikian pula nilai VIF pada Variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10. Model

regresi ini tidak terjadi multikolinearitas, sehingga memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian.

Data sampel penelitian ditemukan terdistribusi secara acak, tanpa pola yang terlihat di atas atau di bawah 0 pada sumbu Y, sebagaimana ditentukan oleh uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan diagram Scatterplot. Model regresi dapat digunakan untuk memperkirakan kinerja pegawai mengingat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hasil uji autokorelasi berdasarkan Durbin Watson (DW) menyatakan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,573 di mana nilai yang terletak diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadinya autokorelasi. Hal ini mengartikan bahwa terdapat perbedaan antar nilai pada kinerja pegawai yang dapat berhubungan dengan nilai pada budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, tetapi nilai tersebut tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri.

Uji Hipotesis

Uji secara Parsial

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	6.461	2.038		3.171	.002	2.417	10.505
	Budaya Organisasi	.178	.020	.663	8.768	.000	.138	.219

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.000 < 0.05 yang berarti Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	17.895	1.518		11.792	.000	14.884	20.907
	Kepemimpinan	.142	.033	.394	4.238	.000	.075	.208

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.000 < 0.05 yang berarti Variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel Y terhadap Z

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	27.689	5.475		5.057	.000	16.823	38.554
Disiplin Kerja	1.500	.224	.560	6.691	.000	1.055	1.945

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.000 < 0.05 yang berarti Variabel Disiplin Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) Klinik Utama di Kota Pontianak. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel X₁ terhadap Z

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	30.147	6.428		4.690	.000	17.390	42.903
Budaya Organisasi	.340	.064	.472	5.304	.000	.213	.467

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.000 < 0.05 yang berarti Variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) Klinik Utama di Kota Pontianak. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel X₂ terhadap Z

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	47.176	4.068		11.596	.000	39.103	55.250
Kepemimpinan	.379	.090	.392	4.219	.000	.201	.557

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.000 < 0.05 yang berarti Variabel Kepemimpinan (X₂) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) Klinik Utama di Kota Pontianak.

Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel X₁ terhadap Z melalui Variabel Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.522	6.292		3.579	.001
Budaya Organisasi	.130	.080	.180	1.626	.107
Disiplin Kerja	1.180	.297	.440	3.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.107 > 0.05 yang berarti Variabel Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z), sedangkan Nilai Sig 0.000 < 0,05 yang berarti Variabel Disiplin Kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) Klinik Utama di Kota Pontianak.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial mengenai Variabel X_2 terhadap Z melalui Variabel Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.163	5.580		4.330
	Kepemimpinan	.196	.086	.203	2.279
	Disiplin Kerja	1.286	.239	.480	5.384

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Parsial Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui Nilai Sig 0.025 > 0.05 yang berarti Variabel Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z), sedangkan Nilai Sig 0.000 < 0,05 yang berarti Variabel Disiplin Kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) Klinik Utama di Kota Pontianak.

Uji secara Simultan

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) pada Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Variabel X_1 dan Variabel X_2 terhadap Variabel Variabel Y

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	505.011	2	252.506	40.128
	Residual	610.379	97	6.293	
	Total	1115.390	99		

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Simultan Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui secara simultan melalui Uji F bahwa Sig 0.000 < 0.05 sehingga Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y) pada Klinik Utama di Kota Pontianak.

Pengaruh tidak langsung Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) melalui Variabel Disiplin Kerja (Y) pada Klinik Utama di Kota Pontianak, sebagaimana Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan Variabel X_1 dan Variabel X_2 terhadap Variabel Z melalui Variabel Y

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2791.842	3	930.614	17.134
	Residual	5214.118	96	54.314	
	Total	8005.960	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan Hasil Uji Secara Simultan Instrumen Penelitian, Tahun 2024.

Diketahui secara simultan melalui Uji F bahwa $\text{Sig } 0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) secara tidak langsung berpengaruh secara nyata terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z) melalui Variabel Disiplin Kerja (Y) pada Klinik Utama di Kota Pontianak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) mengenai pengaruh dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap naik turunnya nilai atau variasi Variabel Disiplin Kerja (Y) pada Klinik Utama di Kota Pontianak adalah sebesar 45.30%, selebihnya sebesar 54.70% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya, pengaruh dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap naik turunnya nilai atau variasi Variabel Kinerja Pegawai (Z) melalui Variabel Disiplin Kerja (Y) pada Klinik Utama di Kota Pontianak sebesar 34.90%, selebihnya sebesar 65.10% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini, seperti; motivasi pegawai, Diklat pegawai, *reward*, *punishment*, dan lainnya.

Pembahasan

Analisis Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Klinik Utama di Kota Pontianak. Temuan penelitian konsisten dengan temuan penelitian yang pernah dilakukan Wicara (2022), di mana pada penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. Atas dasar itu, pada ruang lingkup kesehatan, dan dalam hal ini Klinik Utama Se-Kota Pontianak bahwa terbentuknya budaya organisasi secara berproses atau bertahap dalam rangka mengatur segala aktivitas pelayanan kesehatannya. Pembentukan budaya organisasi harus berlangsung secara efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja (Asnora, 2020).

Analisis Kepemimpinan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Klinik Utama di Kota Pontianak. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Nazar (2017), kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. Praktek kepemimpinan yang bisa mengarahkan, mengatur dan mengembangkan sumberdaya manusia, teknologi dan sumberdaya keuangan dalam sistem yang berorientasi pada tugas menyediakan layanan kesehatan pada Klinik Utama di Kota Pontianak pada hakekatnya bisa mempengaruhi disiplin kerja.

Analisis Disiplin Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Setiadi dan Lutfi (2021), di mana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (Mardeli *et al.*, 2019). Hal ini penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Bekerja dengan tetap menjaga kualitas pelayanan kesehatan, menjaga keselamatan pasien, penggunaan teknologi modern, pengelolaan informasi medis yang baik, meningkatkan reputasinya selaku pegawai Klinik Utama di Kota Pontianak.

Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan—melalui disiplin kerja—pada Klinik Utama di Kota

Pontianak. Hasil penelitian konsisten dengan temuan penelitian Setiadi dan Lutfi (2021) bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten. Juga penelitian Ndolu *et al* (2022) bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Atas dasar itu, Klinik Utama di Kota Pontianak dapat lebih berfokus pada peningkatan kinerja pegawai, dan itu tidak hanya memberikan layanan kesehatan yang lebih baik tetapi juga memperkuat budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja pegawainya secara lebih baik kedepannya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Secara simultan Variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Disiplin Kerja pada Klinik Utama di Kota Pontianak. Selain itu, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh secara nyata terhadap Variabel Kinerja Pegawai melalui Variabel Disiplin Kerja pada Klinik Utama di Kota Pontianak. besarnya nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.349 atau 34.90%, dan selebihnya sebesar 65.10% dapat dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Kemungkinan faktor lain di luar penelitian yang dapat berpengaruh tersebut, diantaranya; kemampuan, motivasi, kesempatan, insentif, kompensasi, jenjang karir, *reward*, penghargaan, ataupun *punishment*.

Segenap Pengelola Klinik Utama di Kota Pontianak, direkomendasikan perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai berikut strateginya. Mengingat pelayanan kesehatan secara publik, dan pelayanan kesehatan itu tidak terlepas dari keberadaan pegawai sebagai manusia yang perlu kejelasan sistem *reward-punishment*. Selain itu, diperlukan program-program terkait kesesuaian antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi guna pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik kedepannya. Peneliti lain diharapkan dapat melakukan penelitian sebagai penunjang penelitian ini, sebagaimana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti; disiplin kerja, motivasi, jenjang karir, *reward* dan *punishment*, keterampilan maupun lingkungan kerja dan psikologis pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2023. Manajemen Rumah Sakit. Semarang: Gramedia Semarang Majapahir.
- Asnora, F. H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Akademi Mandiri Medan. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 7(2). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>.
- Aulia, Shafira Andini., Jamiah., dan Achmad Jubaidi. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus Samarinda, Vol 20, No 3. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/6122/5671>.
- Blumenthal, David., Elizabeth Fowler J., Melinda Abrams., and Sara Collins R. 2020. Covid19–Implications for the Health Care System. New England Journal of

- Medicine 383(15):1483–88.
<https://journal.appisi.or.id/index.php/fundamentum/article/view/45>.
- BPS Kota Pontianak. 2020. Kota Pontianak Dalam Angka 2020.
<https://pontianakkota.bps.go.id/publication/2020/04/27/14a827962b89ff409d345946/kota-pontianak-dalam-angka-2020.html>.
- Edison, Emron., Yohni Anwar., dan Imas Komariyah. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Gurinda, Natanael Christian Henry. 2019. Peran PBB dalam Perlindungan Hak Asasi Manusia menurut Kajian Hukum Internasional. *Lex Et Societatis*, 8(5).
- Haryanto, Dwi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: CV Indyferyto Group.
- Haque, Muhammad Bashirul, dan Aminuddin Irfani H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pusat Litbang Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. *Journal Prosiding Manajemen* Vol. 5 No. 1 Tahun 2019. Universitas Islam Bandung.
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15617/0>.
- Indonesia, P. R. 2016. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2016 tentang Fasilitas Pelayanan Kesehatan. In *Pemerintahan Republik Indonesia*.
- Jones, Nancy L., Stephen Gilman E., Tina Cheng L., Stacy Drury S., Carl Hill V., and Arline Geronimus T. 2019. Life Course Approaches to the Causes of Health Disparities. *American Journal of Public Health* 109(S1): S48–55.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30699022/>.
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., dan Yasa, P. N. S. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75 (2017).
<https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardeli, I., Yansahrita, Y., Afrina, I., dan Sahlan, S. 2019. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belitang Madang Raya Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(1). <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i1.32>.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2019. *Human Resources Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mewahaini, Handoyo dan Helena Sidharta. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Volume 7, Nomor 6.
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/download/3041/2256>.
- Nazar, Alfonso F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* Volume 7, Nomor 02, Oktober 2017. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prakarti Mulya Jl Arifin Ahamd No 58 Pekanbaru-Riau.

<https://media.neliti.com/media/publications/280985-pengaruh-kepemimpinan-terhadap-disiplin-dc08fd77.pdf>.

- Ndolu, Jolanda Lisdawati., Simon Sia Niha., dan Henny A. Manafe. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol 4, No 2, Nopember - Desember (2022). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1206.>, dan <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1206.>, dan <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Oktaviani, Pieters., Doda V. D., dan Kaunang WPJ. Faktor-faktor Perilaku Yang Berhubungan dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Proyek Pembangunan Gedung Fakultas Kedokteran di PT Sumber Alam Sejahtera. Manado: Universitas Sam Ratulangi. 2017. <http://dx.doi.org/10.20473/jpk.V6.I2.2018.178-187>.
- Purnama, Husna., Beti Darmaya Putri., Septa Riadi., Meilinda Safitri., dan Nila Sari Dewi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 06, No. 04 Desember 2022. e-ISSN: 2722-0117 p-ISSN: 2715-1018. <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/download/2059/1454>.
- Riduwan dan Engkos, A. K. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis. Bandung: Alfabeta.
- Rizki, Amalia, dan Sandi Eka Suprajang. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. 2017. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2: 49-56 (2017). <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>.
- Setiadi, Muhamad Teguh., dan Lutfi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi-onal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). JRBM: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa. Jurnal, Vol. 5, No. 2, Maret 2021. Universitas Sultang Ageng Tirtayasa. <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189.>, dan <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/13189>.
- Setiawan, E., dan Mardalis A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Dayasaing, 17(2), 67-77. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v17i2.3775>.
- Sharah dan Darlius. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Satya Mandiri: Manajemen dan Bisnis, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Vol.7, No.1. <https://ojs.jekobis.org/index.php/satyamandiri/article/download/351/302/500>.
- Sujarweni, Wiratna, V. 2016. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syanan, Viola Andrianti. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point, Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN: 2598-4837. Vol. 6, No. 2. <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/EBP/article/download/489/485>.
- Tanjung, Issumi Maharani., Helvetia Thomson Nadapdap., dan Helvetia Iman Muhammad. 2023. Evaluasi Mutu Pelayanan Kesehatan terhadap Kepuasan Pasien di Instalasi Rawat Inap RS Imelda Pekerja Indonesia Medan. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan* Vol. 1 No. 4. <https://doi.org/10.55606/detector.v1i4.2531>.
- Terry, George, R., dan Leslie W. Rue. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi. Editor: Bunga Sari Fatmawati. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triyanti, Vina Yuniar Sri., Sri Wilujeng., dan Andi Nu Graha. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* Volume: 7, Nomor: 1. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/download/5395/3050>.
- Wicara, Dinda Genta. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P*. ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 13, Nomor 4, (27 Desember). <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/408/393>.
- Zheng, Si-qian., Li Yang., Peng-xiang Zhou., Hui-bo Li., Fang Liu., and Rong-sheng Zhao. 2021. Recommendations and Guidance for Providing Pharmaceutical Care Services during COVID-19 Pandemic: A China Perspective. *Research in Social and Administrative Pharmacy* 17(1): 1819-24. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7102520/>.