



Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

Noveria Susijawati, Anisah, Lisa Harry Sulistiyowati, Sunimah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Abstract : This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at a regional hospital in West Java. The method used in this research is quantitative. The samples taken were 56 respondents. Data analysis technique used multiple linear regression. The research results obtained are : work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t count value of 2.170 > t table value of 2.004, leadership style and work discipline simultaneously has a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of 11.374 > F table value of 3.17. Adjusted R Square value of 0.274 reflects that the variables of leadership style and work discipline variables influence employee performance by 20.74% while 79.26% are influenced by other variables outside the model studied.

Keyword : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu RSUD di Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 56 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh yaitu: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 11,374 > nilai F tabel 3,17. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,274 mencerminkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,74% sedangkan 79,26% dipengaruhi variabel lainnya di luar model yang diteliti

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Cronicle of Article :Received (07-06-2023); Revised (24-12-2023); Accepted (03-01-2024) and Published (24-01-2024)

©2023 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author : Noveria Susijawati, Lisa Harry Sulistiyowati dan Sunimah adalah Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. Anisah adalah Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Corresponding author:* lisasulistiyowati128@gmail.com.

How to cite this article : Susijawati, N., Anisah, Sulistiyowati, L. H., & Sunimah. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 163–178.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangat penting karena merupakan asset bangsa dan negara (Susijawati et al., 2023).

Organisasi membutuhkan karyawan dengan kinerja yang berkualitas untuk mencapai visi, misi dan tujuan (Yuni Saputri et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Vitriani Berliana et al., 2020). Apabila suatu organisasi mampu mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Suatu organisasi khususnya karyawan rumah sakit memerlukan bimbingan, arahan, dan pengawasan dalam bekerja. Adanya bimbingan, arahan, dan pengawasan dengan tujuan agar karyawan memberikan kinerja yang baik untuk instansi yaitu karyawan dapat lebih rajin, giat, dan optimal dalam bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pimpinan perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam instansi yang dipimpinnya. Dengan kata lain tercapai atau tidaknya tujuan instansi (organisasi) sangat tergantung pada pimpinannya.

Rumah sakit daerah yang kami jadikan objek penelitian ini yang merupakan lembaga kesehatan teknis daerah setingkat Badan sesuai dengan PERDA No. 27 tahun 2001 dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, RSUD membuat susunan Renstra Rumah Sakit yang merupakan pelaksanaan dari Renstra Pemda Kabupaten Indramayu yang didalamnya terdapat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Kebijakan dan Program.

Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan kepada pasien. Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat khususnya pada saat terjadi pandemi covid 19 dan pasca pandemi covid 19. Berbagai sorotan masyarakat terutama pasien terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat (K. Kurniawan & Syah, 2020). Kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan SOP akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Perawat juga harus memenuhi standar kebutuhan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana et al., 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan (Arifah et al., 2020) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masih sangat diperlukan bagi instansi pemerintahan tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Permasalahan yang paling utama yaitu bagaimana cara meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja para karyawan sehingga

kinerja karyawan optimal. Oleh sebab itu tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Urgensi lain penelitian ini selain menganalisis sebuah permasalahan, nantinya akan ada tindak lanjut terkait permasalahan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2017). Menurut (Edison et al., 2018) mengemukakan gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan pimpinan yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Pimpinan merupakan panutan dan contoh bagi karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian (Suherman, 2018) menghasilkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Yekti, 2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula menurut (Sasue et al., 2021) dalam penelitiannya bahwa menunjukkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merujuk pada (Rivai, 2017) keputusan pimpinan, perintah pimpinan, kehendak pimpinan, kebebasan mengambil keputusan, kebebasan melakukan kegiatan, aktif, dinamis dan terarah.

Disiplin kerja merupakan aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan dalam perusahaan yang harus di taati oleh seluruh karyawan agar tercapai tujuan perusahaan. Karena dengan disiplin kerja yang baik dengan tepat waktu maka kinerja karyawan

akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020) diperoleh hasil yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti et al., 2023) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sari & Cipto, 2018). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Indikator pada penelitian ini merujuk pada (Hasibuan, 2019) yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja merujuk pada Keith Davis yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2017) terdapat 4 indikator kinerja yaitu : pengetahuan, keahlian, sifat dan situasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

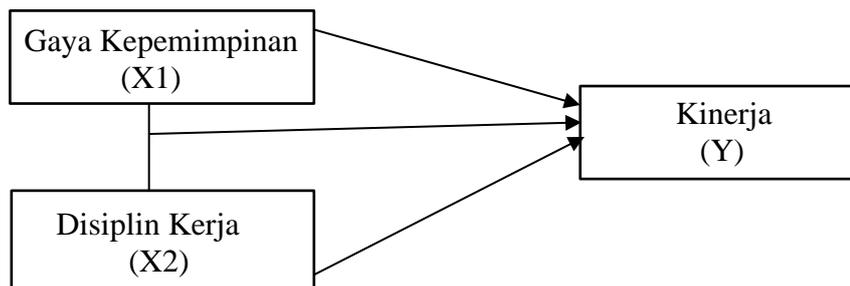
Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku seorang pegawai dalam bekerja. Pimpinan yang memiliki sikap yang tegas didalam pengambilan keputusan seperti memberikan

perintah kerja kepada pegawai secara sepat dan tepat, memberikan kebebasan kepada pegawai untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya, dan berperan aktif dalam setiap kegiatan akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif. Suasana kerja yang kondusif akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan akan menyadari pentingnya berdisiplin dalam

bekerja seperti pimpinan telah memberikan contoh yang baik dalam bekerja, adanya sanksi hukuman yang membuat karyawan akan bekerja sesuai prosedur yang ada, serta adanya imbalan yang sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan diikuti oleh disiplin kerja pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), 3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Terdapat dua variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (GK) dan Disiplin Kerja (DK), yang masing-masing diukur dengan mengajukan 16 butir pernyataan. Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (KK) yang diukur

dengan 8 butir pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan RSUD sedangkan sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% maka diperoleh 56 responden. Pengumpulan data penelitian digunakan kuesioner yang berisi daftar pernyataan kepada responden. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk uji instrument, sedangkan uji asumsi klasik digunakan uji multikolonieritas dan uji normalitas (Ghozali, 2016). Model penelitian menggunakan regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis digunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Jumlah | Persentase (%) |
|------------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| a. Laki-Laki | 32 | 57,14 |
| b. Perempuan | 24 | 42,86 |
| Usia | | |
| a. < 25 Tahun | 2 | 3,57 |
| b. 26 - 35 Tahun | 26 | 46,43 |
| c. 36 - 45 Tahun | 23 | 41,08 |
| d. > 46 Tahun | 5 | 8,92 |
| Pendidikan | | |
| a. SMP | | 0 |
| b. SMA | 17 | 30,35 |
| c. Sarjana | 39 | 69,65 |
| Lama Bekerja | | |
| a. < 2 Tahun | 2 | 3,57 |
| b. 2 - 5 Tahun | 21 | 37,50 |
| c. 6 - 10 Tahun | 26 | 46,43 |
| d. >10 Tahun | 7 | 12,50 |

Sumber : Bagian Personalia RSUD, 2022

Jumlah responden dilihat dari jenis kelamin yang terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 32 responden atau 57,14%, berdasarkan usia yang terbanyak yaitu berusia 26–35 tahun sebanyak 26 responden atau 46,43%, pendidikan responden yang terbanyak adalah sarjana sebanyak 39 responden atau 69,65%, dan lama bekerja

responden yang terbanyak yaitu 6–10 tahun sebanyak 26 responden atau 46,43%. Berdasarkan karakteristik responden maka dapat dikatakan responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam usia produktif dan memiliki pendidikan yang cukup tinggi.

Hasil uji validitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Nomor Butir | r hitung Kinerja Karyawan | r hitung Gaya Kepemimpinan | r hitung Disiplin Kerja | r tabel |
|-------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|---------|
| | 1. | 0,816 | 0,644 | |
| 2. | 0,736 | 0,362 | 0,651 | 0,2632 |
| 3. | 0,728 | 0,350 | 0,606 | 0,2632 |
| 4. | 0,717 | 0,555 | 0,539 | 0,2632 |
| 5. | 0,575 | 0,473 | 0,640 | 0,2632 |
| 6. | 0,834 | 0,632 | 0,352 | 0,2632 |
| 7. | 0,671 | 0,563 | 0,576 | 0,2632 |
| 8. | 0,586 | 0,515 | 0,352 | 0,2632 |
| 9. | | 0,598 | 0,531 | 0,2632 |
| 10. | | 0,471 | 0,463 | 0,2632 |
| 11. | | 0,412 | 0,468 | 0,2632 |
| 12. | | 0,491 | 0,617 | 0,2632 |
| 13. | | 0,455 | 0,585 | 0,2632 |
| 14. | | 0,598 | 0,572 | 0,2632 |
| 15. | | 0,506 | 0,609 | 0,2632 |
| 16. | | 0,577 | 0,470 | 0,2632 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 3 semua instrument variabel penelitian memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga semua instrument penelitian

dikatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Nama Variabel | Cronbach's Alpha | N of item |
|------------------------|------------------|-----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,909 | 8 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,870 | 16 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,887 | 16 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 4 di atas dilihat bahwa nilai cronbachs' alpha untuk masing-masing variabel yaitu 0,909 untuk variabel kinerja karyawan, 0,870 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 0,887 untuk variabel

disiplin kerja. Uji asumsi klasik yaitu uji multikolonieritas dan uji normalitas di dapat hasil yang dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

| No | Variabel | Collinearity Statistics | |
|----|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Gaya Kepemimpinan | 0,994 | 1,006 |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,994 | 1,006 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5 untuk semua variabel penelitian memiliki nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Sedangkan hasil uji normalitas data menunjukkan nilai Kolmogorov-Sminov sebesar 0,200 dan

signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Persamaan regresi berganda diperoleh dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | B | t | Sig. |
|------------------------|--------|-------|-------|
| <i>Constant</i> | 57,183 | 8,805 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan (GK) | 0,244 | 4,398 | 0,000 |
| Disiplin Kerja (DK) | 0,151 | 2,170 | 0,035 |

N = 56
Adjusted R Square = 0,274
F hitung = 11,374
Sig. F hitung = 0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Model persamaan regresi yang diperoleh dalam tabel 6 yaitu : $KK = 57,183 + 0,244GK + 0,151DK$. Konstanta pada persamaan regresi berganda sebesar 57,183 artinya kinerja karyawan akan tetap ada meskipun tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja karena terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja. Nilai parameter variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja menunjukkan angka yang positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,274 mencerminkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,74% sedangkan 79,26% dipengaruhi variabel lainnya di luar model yang diteliti. Nilai parameter variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,244 sedangkan nilai parameter disiplin kerja sebesar 0,151, maka variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja.

Pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung $4,398 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,004$ atau

nilai sig $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung sebesar $2,170 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,004$ atau nilai sig. $0,035 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung $11,374 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3,17$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berimplikasi bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan RSUD perlu memberikan perintah kepada karyawan dalam bekerja sehingga terdapat kejelasan karyawan mana yang harus melakukan pekerjaan yang dimaksud, memberikan

kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja secara optimal.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya disiplin kerja memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh sebab itu pengawasan melekat harus dapat ditegakkan oleh pimpinan dalam seluruh bidang kerja secara efektif, karyawan yang melakukan indisipliner diberikan sanksi hukuman secara tegas sehingga karyawan akan bekerja secara optimal.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Naik turunnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berimplikasi pada kinerja karyawan yaitu jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Pimpinan RSUD hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh jenjang Pendidikan yang lebih tinggi, memberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian karyawan seperti seminar, workshop, lokakarya sehingga kinerja karyawan akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. . (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Alfabeta , cv JL. Gebarkalong Hilir NO.84 Bandung.
- Fitriana, D., Mahfud, M., Putri, I. R. R., & Fatimah, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 166–174.
<https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). PT. Bumi Aksara.
- K. Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. *JURNAL Promotif Preventif*, 3(1), 58–68.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Z. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sari, Z., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 49.
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1466>
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Reserach Methods for Bussiness A Skill-Bulding Approach*. Printer Trento Srl.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian. Metode Penelitian*.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>
- Susanti, A. D., Kholid, I., & Ahmaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Kotabumi Lampung Utara. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2158>
- Susijawati, N., Maryam, S., & Sulistiwati, L. H. (2023). The effect of workload and competence on performance with motivation as a mediating variable in elementary school teachers in Cirebon city. *The Seybold Report*, 18(05,2023), 1935–1947. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/K69US>
- Vitriani Berliana, V., Susijawati, N., Harry Sulistyowati, L., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Swadaya Gunung Jati, U. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 280–287. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357.
- Yuni Saputri, T., Susijawati, N., Alwi, M., Yunanto, A., & Swadaya Gunung Jati, U. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja