ISSN : ISSN 2442-4986
An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10 (1) Juni 2023. Hal. 9-14
https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/11049

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI UPT. PUSKESMAS PURUK CAHU TAHUN 2022

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE WITH EMPLOYEE PERFORMANCE UPT. PURUK CAHU HEALTH CENTER IN 2022

Nopitasari[1*], Norfai[2], Ahmad Zacky Anwary [3], Zuhrupal Hadi [4]
[1,23,4] Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
Jl. Adhyaksa No. 2 Kayutangi Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia
*E-mail: nopitasari.1591@gmail.com

ABSTRACT
Leadership style, motivation and work discipline are one of the factors that can affect a person's performance, the application of a leadership style that is not in accordance with the situation and conditions, low motivation and lack of discipline in work can reduce employee performance resulting in an index of community satisfaction with the health services provided. This study aims to determine the relationship between motivational leadership style and work discipline with the performance of UPT. Puruk Cahu Health Center. The related variables in this study are performance, while the independent variables in this study are leadership style, motivation and work discipline. The method used is an analytical survey with an approach cross sectional. The sampling technique used in this research is techniquetotal sampling with a total sample of 46 people. Methods of data collection using a questionnaire. The statistical test in this study uses Chi Square. Statistical test results found that there is a relationship between leadership style and performance (p-value : 0.000), there is a relationship between motivation and performance (p-value : 0.000), there is a relationship between work discipline and performance (p-value : 0.000). Not all leadership styles can be applied to every situation, there are several factors that influence whether the leadership style is suitable or not, including the leader himself, team members or subordinates, organizational culture and goals, and the situation. A good leader should be able to adopt several leadership styles according to the situation at hand.
Keywords *: Work Discipline; Leadership Style; Performance; Motivation*

ABSTRAK
Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi, motivasi yang rendah serta tidak disiplin dalam berkerja dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga terjadi indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan varibel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Metode yang digunakan adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* dengan jumlah sampel 46 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan *Chi Square.* Hasil Uji statistik didapatkan ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja (*p-value* : 0,000), ada hubungan motivasi dengan kinerja (*p-value* : 0,000), ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja (*p-value* : 0,000). Tidak semua gaya kepemimpinan bisa diterapkan pada setiap situasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi apakah gaya kepemimpinan tersebut cocok dipakai atau tidak, diantaranya faktor pemimpin itu sendiri, anggota tim atau bawahan, kultur dan tujuan organisasi, serta situasi. Pemimpin yang baik hendaknya bisa mengadopsi beberapa Gaya Kepemimpinan sesuai dengan siatuasi yang dihadapi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Motivasi

PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain, agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu, seseorang pemimpin harus melakukan upaya perubahan karakter. Hal ini dikarenakan, perubahan karakter merupakan strategi memecahkan permasalahan yang dihadapi. Tanpa perubahan karakter integritas yang kukuh, daya tahan menghadapi kesulitan dan tantangan, visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin (1). Sutrisno (2), mengatakan jika karyawan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung tidak memiliki prestasi kerja yang baik daripada karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil studi ini didukung juga oleh penelitian Rumaisha (3) mengatakan baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor organisasi yaitu; gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin. Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok dengan mendengarkan saran-saran dari bawahannya dan karakteristik pemimpin yang mampu bekerja sama dengan bawahannya, percaya diri terhadap pengetahuan yang dimilikinya juga mempunyai ide-ide baru untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Hifnie & Patria (4) yang mengatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UPT. Puskesmas Puruk Cahu, pada tahun 2019 UPT Puskesmas Puruk Cahu menargetkan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 98%, namun hasil Indeks Kepuasan Masyarakat yang diperoleh UPT. Puskesmas Puruk Cahu Pada akhir tahun 2019 hanya sebesar 93 %. Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat di UPT Puskesmas Puruk Cahu pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 92,5 % dan di tahun 2021 Indeks Kepuasan Masyarakat di UPT Puskesmas Puruk Cahu Kembali mengalami penurunan yang sangat signifikan menjadi 87,5%, hal ini membuat target capaian Indeks Kepuasan Masyarakat di UPT. Puskesmas Puruk Cahu makin jauh dari angka yang telah ditetapkan. Hasil laporan magang mahasiswa FKM Uniska pada bulan Mei 2022 sampai dengan Juni 2022 ditemukan masalah masih ada pasien yang tidak puas terhadap pelayanan pada loket pendaftaran karena keterlambatan petugas dalam melayani pasien. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian dengan Judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022".

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan desain studi *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan motode *Total Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai petugas pelayan dalam gedung/ Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) sebanyak 46 orang. Variabel bebas *(Independent Variabel)* dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Variabel terikat *(Dependent Variabel)* dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur atau menilai variabel penelitian adalah berupa kuesioner. Analisis data dilakukan dengan cara analisis univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022

Variabel	N	%
Kinerja		
Kinerja Baik	10	21,7
Kinerja Cukup Baik	31	67,4
Kinerja Kurang Baik	5	10,9
Gaya Kepemimpinan		
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0	0
Gaya Kepemimpinan Demokratis	35	76,1
Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* / Kepemimpinan kendali bebas.	11	23,9

Motivasi	11	24
Motivasi Tinggi	25	54,3
Motivasi Sedang	10	21,7
Motivasi Rendah		
Disiplin Kerja		
Disiplin	9	19,6
Cukup Disiplin	33	71,7
Tidak Disiplin	4	8,7
Total	**46**	**100**

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Puruk Cahu adalah cukup. Berdasrkan instrument penilaian kinerja yang diberikan peneliti kepada penanggung jawab (PJ) UKP didapatkan data bahwa sebagian besar pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu kurang mampu melakukan lebih dari satu beban perkerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi *(multitasking)*, kurang mampu menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi, kurang bersedia diberi tambahan perkerjaan diluar jam kerja, kurang mampu menyelesaikan target perkerjaan secara mandiri, tidak bersedia ikut serta dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi jika kegiatan tersebut diluar dari perkerjaannya, serta kurang inisiatif dalam melakukan perkerjaan atau menunggu intruksi dari atasan baru akan berkerja.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa Motivasi Pegawai UPT Puskesmas Puruk Cahu adalah sedang. Dari instrument yang dibagikan oleh peneliti didapatkan bahwa gambaran Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di UPT. Puskesmas Puruk Cahu, Kepala Puskesmas selalu meminta persetujuan terlebih dahulu dalam memberikan tugas kepada pegawai, selalu memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menyampaikan ide-ide atau masukkan yang berguna dalam mendukung tercapainya program kerja, bekerja sama dengan pegawai dalam pemecahan masalah, dalam menentukan sebuah kebijakan selalu berdiskusi dengan pihak-pihak terkait, membangun hubungan interpersonal yang baik dengan pegawai, sehingga membuat pegawai nyaman dalam berkerja.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa disiplin pegawai UPT Puskesmas Puruk Cahu adalah cukup disiplin. Dari instrument yang peneliti bagikan ke seluruh responden didapatkan hasil jawaban bahwa gaji yang diterima sebagai pegawai di UPT. Puskesmas Puruk Cahu kurang memuaskan, kurang sesuai dengan tingkat pendidikan responden, kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada responden serta tidak dapat menjamin kehidupan responden dimasa tua yang artinya sebagai pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu kebutuhan fisiologis dasar responden tidak terpenuhi. Disamping itu dari instrument penelitian juga didapatkan bahwa hasil kerja responden tidak mendapat penghargaan dari instansi dan tidak ada hadiah bagi pegawai yang berprestasi, artinya kebutuhan dihargai responden sebagai Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu tidak terpenuhi.

Analisis Bivariat

Tabel 2. Tabulasi silang antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022

Variabel	Kinerja						Total	%	*p-value*
	Baik		Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%			
Gaya Kepemimpinan									
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0	0	31	88,6	4	11,4	35	100	**0,000**
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire / Kendali Bebas	10	90,9	0	0	1	9,1	11	100	
Motivasi									
Motivasi Tinggi	8	72,7	3	27,3	0	0	11	100	**0,000**
Motivasi Sedang	2	8	22	88	1	4	25	100	
Motivasi Rendah	0	0	6	60	4	40	10	100	

Disiplin Kerja									
Disiplin	8	88,9	1	11,1	0	0	9	100	**0,000**
Cukup Disiplin	2	6,1	28	84,8	3	9,1	33	100	
Tidak Disiplin	0	0	2	50	2	50	4	100	
Total	**10**	**21,7**	**31**	**67,4**	**5**	**10,9**	**46**	**100**	

PEMBAHASAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu 31 orang (88,6%) yang memiliki kinerja cukup memilih gaya kepemimpinan Demokratis, sedangkan 10 orang (90,9%) pegawai yang memiliki kinerja baik memilih Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* / Kepemimpinan Kendali Bebas. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square*, karena uji *chi square* tidak memenuhi syarat maka analisis data menggunakan *fisher's extact test* didapatkan *p-value* 0,000 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumaisha(3) "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran" dengan hasil uji *Kendall Tau-b* didapatkan nilai signifikansi < 0,05 (0,002 < 0,05) artinya Ha diterima berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Puskesmas Takeran, Kecamatan Takeran.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karjuni dan Nurillah (5) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam SMK Mandiri Cirebon, hal itu berdasarkan bahwa nilai sig > 0,05 yaitu sebesar 0,97 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi. Peneliti berpendapat tidak semua gaya kepemimpinan dalam organisasi cocok untuk segala situasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi apakah gaya kepemimpinan tersebut cocok dipakai atau tidak, diantaranya faktor pemimpin itu sendiri, anggota tim atau bawahan, kultur dan tujuan organisasi, serta situasi. Pemimpin yang baik hendaknya bisa mengadopsi beberapa Gaya Kepemimpinan sesuai dengan siatuasi yang dihadapi. Hal tersebut didukung teori yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (1) yang mengatakan sesungguhnya tidak ada tipe kepemimpinan yang baik, yang penting adalah keberhasilan seseorang pemimpin adalah apabila pemimpin dapat menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi, sejauh mana seseorang pemimpin memperhatikan situasi akan tergantung dengan apa saja yang disebut "tingkat kematangan" yang ditunjukkan oleh bawahan terhadap tugas-tugas tertentu, fungsi dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil bahwa Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu sebanyak 8 (72,7%) mempunyai kinerja baik pada pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, sebanyak 22 orang (88%) mempunyai kinerja cukup pada pegawai yang mempunyai motivasi sedang, sedangkan sebanyak 6 orang (60%) memiliki kinerja cukup dan motivasi rendah. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square*, karena uji *chi square* tidak memenuhi syarat maka analisis data menggunakan *fisher's extact test* didapatkan *p-value* 0,000 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada hubungan antara Motivasi Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Finarti, dkk (6) "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat" dengan nilai signifikansi hubungan antara Motivasi dan Kinerja Perawat memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yakni 0,000 yang berarti Motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (7) "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja" dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai T hitung sebesar 1,354 sedangkan nilai

T tabel pada taraf signifikasi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian T hitung lebih kecil dari T tabel (1,354 < 2,012). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Ho1 diterima dan Ha1 ditolak yang artinya, bahwa motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Menurut peneliti semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja dari pegawai tersebut, sebaliknya semakin rendah motivasi seorang pegawai maka akan semakin kurang pula kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Uno (8) motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil bahwa Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu sebanyak 8 (88,9%) mempunyai kinerja baik dan disiplin kerja, sebanyak 28 (84,8%) mempunyai kinerja cukup dan cukup disiplin, sedangkan sebanyak 2 (50%) mempunyai kinerja cukup serta sebanyak 2 (50%) mempunyai kinerja kurang pada pegawai yang tidak disiplin. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square*, karena uji *chi square* tidak memenuhi syarat maka analisis data menggunakan *fisher's extact test* didapatkan *p-value* 0,000 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya ada hubungan antara Disiplin Kerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat (7) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil variabel displin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotetis ketiga diterima, yang berarti terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lestari dan Afifah (9) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X1) 1,639 dan nilai signifikansi 0,108. Nilai t hitung (1,639) < t tabel(1,678) maka Ha ditolak, Ho diterima. Dan nilai signifikansi (0,108 > 0,05) maka Ha ditolak, Ho diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi. Menurut peneliti semakin tinggi tingkat Kedisiplinan Pegawai maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai dan sebaliknya semakin rendahnya Kedisiplinan Pegawai maka akan semakin menurun pula Kinerja Pegawai. Hal tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (10) Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022" dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai sebagian besar pada kategori Kinerja Cukup yaitu 67,4%, Gaya Kepemimpinan Kepala UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022 adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu 76,1%. Motivas Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022 sebagian besar pada kategori Motivasi Sedang yaitu 54,3%, Disiplin Kerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022 sebagian besar pada kategori Cukup Disiplin yaitu 71,7%. Sedangkan untuk analisis bivariat didapatkan hasil ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022 dengan *p-value* : 0,000 < α = 0,05. Ada hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022 dengan *p-value* : 0,000 < α = 0,05. Ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai UPT. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022 dengan *p-value* : 0,000 < α = 0,05. Disarankan Kepala UPT. Puskesmas Puruk Cahu dalam menerapkan Gaya Kepemimpinan harus bisa menyesuaikan dengan karakter pegawai serta situasi yang dihadapi. Perlu pendisiplinan bagi pegawai yang secara berulang-ulang melakukan pelanggaran peraturan. Peneliti selanjutnya hendaknya meneliti/menambahkan variabel penelitian lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti status kepegawaian, kebijakan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, lingkungan sosial serta memperdalam analisis data penelitian menggunakan analisis multivariat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Thoha M. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Depok: Rajawali Pers; 2020.
2. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2016.
3. Rumaisha HR. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran [Skripsi]. [Madiun]: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun; 2019.
4. Hifnie IZ, Patria Y. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS). 2019 Dec 22;5(1):43–50
5. Karjuni A, Nurillah S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Warga Mandiri. Eduprof: Islamic Education Journal. 2021 Sep 30;3(2):91–107.
6. Finarti DR, Bachri AA, Arifin S. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. Jurnal Berkala Kesehatan. 2016 Apr 8;1(2):115–20
7. Hidayat FI. engaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [Skripsi]. [Jember]: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember; 2017.
8. Uno HB. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara; 2006
9. Lestari S, Afifah D. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2020 Mar 4;3(01):93–110.
10. Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2012