



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hutabargot

Sahrona^{1*}, M. Chaerul Rizky²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
sahronalubis28@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan Puskesmas sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan masyarakat karena merekalah yang berinteraksi langsung dengan pasien dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, preventif, maupun kuratif sesuai dengan standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Hutabargot yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan honorer, dengan jumlah total 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS, yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, sementara gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 19,741 dan signifikansi <0,001. Dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,4% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The performance of Puskesmas employees has a great influence on the quality of public health services because they are the ones who interact directly with patients and are responsible for providing optimal, preventive, and curative health services in accordance with the minimum service standards that have been set. This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, work discipline, and work facilities on employee performance at the Hutabargot Health Center. The population in this study is all employees of the Hutabargot Health Center who have the status of State Civil Apparatus (ASN) and honorary, with a total of 72 people. The sampling technique used is the saturated sampling technique, which is the entire population is used as a sample in this study. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale of 1-5, observation, and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software, which had previously been tested for validity, reliability, and classical assumptions. The results showed that partially, work motivation and work discipline had a positive and significant influence, while leadership style and work facilities had no effect on employee performance. Simultaneously, the four independent variables had a significant effect on employee performance, with an F value of 19.741 and a significance of <0.001. And the determination coefficient (R^2) is 51.4%, which means that employee performance can be explained by these four independent variables.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance

(* Corresponding Author: Sahrona, sahronalubis28@gmail.com, +6282274001871

INTRODUCTION

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Puskesmas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menekankan pentingnya penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Menurut (Prakusya, 2021), perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan, karena untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan bergantung kepada performa dari sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas sebuah organisasi, termasuk Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan di tingkat dasar. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, terlebih lagi di Puskesmas Hutabargot yang melayani masyarakat dalam berbagai aspek kesehatan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay et al., 2019). Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memotivasi dan membujuk orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama, kepemimpinan dapat diartikan sebagai sikap dan rutinitas seseorang dalam menjalankan posisinya sebagai pemimpin (Sari dan Putra, 2019) dalam (Rizky, 2022a). Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi (Afandi & Bahri, 2020). Apabila di dalam perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang membantu pekerja merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan membuat pekerja termotivasi untuk mengoptimalkan kinerjanya (Supriyanto, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Satrio, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Budi & Wahyuni (2023), menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan internal yang membuat mereka tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Pekerja yang termotivasi akan merasa nyaman dengan diri sendiri, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan untuk berbagai pemikiran dengan atasan ataupun perusahaan (Wigdyaningsih & Putra, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnawati, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Wahyuni, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kunci dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Menurut (Siswadi, 2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin

yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan strategi manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi staf agar mengikuti aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan, kebijakan dalam perusahaan sangatlah penting untuk ditegakkan (Shulha, 2023). Disiplin kerja bertujuan agar karyawan terlibat dan produktif, sehingga akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya (Sanjaya & Prijati, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Prakusya, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan 5 terhadap kinerja karyawan. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja yang memadai juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014) dalam (Jufrizen & Hadi, 2021). Sedangkan menurut Asri et al., (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas, Puskesmas harus dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelayanan kesehatan.

Puskesmas Hutabargot adalah fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melayani masyarakat di Kecamatan Hutabargot, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. Puskesmas ini menyediakan berbagai layanan kesehatan dasar, termasuk pemeriksaan umum, pelayanan kesehatan ibu dan anak, imunisasi, perawatan gigi, serta program-program pencegahan dan pengendalian penyakit. Dengan lokasi strategis di pusat kecamatan, Puskesmas Hutabargot berperan penting dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas, sekaligus menjadi ujung tombak dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat di wilayah tersebut. Kinerja karyawan Puskesmas Hutabargot menunjukkan tren yang fluktuatif yang mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam kinerja karyawan yang perlu segera diatasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, menjadi penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Hutabargot.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Secara teoritis pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli salah satunya yaitu menurut kinerja menurut (Afandi, 2018) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Wibowo, 2016) dalam (Rizky, 2022b) kinerja merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi dan kemampuan. Untuk bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seorang pekerja sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan, kesediaan maupun keterampilan seseorang pekerja tidak cukup bisa dibilang efektif untuk bisa mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang cukup jelas tentang yang dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk membimbing, menggunakan pengaruh, dan mengawasi bawahan dengan cara yang memotivasi mereka untuk bersedia bertindak, berperilaku, dan bekerja dengan cara yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap & Khair, 2019). (Kasmir, 2016) menyatakan, Kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Menurut (Sutrisno, 2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Dan menurut (M. Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2016) dalam (Rizky, 2018). Pengertian motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (M. Hasibuan, 2017) motivasi merupakan sebuah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang baik dan mendapatkan motivasi yang terarah maka terciptalah kinerja yang baik (Nasution & Rizky, 2024).

Disiplin Kerja

Menurut (Siswadi, 2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Menurut (Sinambela & Rahardja, 2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Adhitya et al., 2021) disiplin kerja merupakan disiplin lebih banyak berasal dari pekerja itu sendiri, yang diwujudkan melalui penghormatan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Fahmi, 2016) dalam (Suprihat & Djamil, 2018)..

Fasilitas Kerja

Menurut (Asri, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntun pegawai berlaku teratur (Arifin et al., 2024).

Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Sedarmayanti, 2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

METHODS

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, di mana peneliti berusaha mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Hutabargot yang berjumlah 72 orang, terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga honorer. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang telah disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Selain itu, dilakukan observasi dan studi dokumentasi sebagai data pendukung untuk memperkaya hasil analisis.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian, analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data responden, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan dan meringkas karakteristik data yang telah dikumpulkan, termasuk penghitungan nilai-nilai seperti mean, standar deviasi, median, dan modus.

Tabel 1.
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	72	10	20	15.33	2.270
Motivasi Kerja (X2)	72	15	24	19.37	2.346
Disiplin Kerja (X3)	72	13	24	18.93	2.634
Fasilitas Kerja (X4)	72	10	19	15.60	1.633
Kinerja Karyawan (Y)	72	15	24	18.81	2.212
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, dari 72 responden, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai rata-rata 15,33 dengan standar deviasi 2,270, menunjukkan variasi yang moderat. Motivasi Kerja (X2) memiliki rata-rata tertinggi 19,37 dengan standar deviasi 2,346, menunjukkan motivasi kerja yang cukup baik. Disiplin Kerja (X3) memiliki rata-rata 18,93 dan standar deviasi 2,634, yang menunjukkan tingkat disiplin yang bervariasi. Fasilitas Kerja (X4) memiliki rata-rata 15,60 dengan standar deviasi 1,633, menunjukkan fasilitas yang relatif stabil. Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata 18,81 dengan standar deviasi 2,212.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asmusi Klasik adalah serangkaian tes statistik yang dilakukan untuk memastikan model regresi linear berganda memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar hasil analisis menjadi valid. Asumsinya termasuk normalitas distribusi residu, homoskedastisitas (konstanta variasi), tidak adanya autokorelasi (hubungan antar residu), dan tidak adanya multikolinearitas (keterlibatan variabel bebas yang saling terkait).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Beberapa pengujian yang umum digunakan untuk menguji normalitas meliputi Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Shapiro-Wilk, dan Uji Anderson-Darling, masing-masing dengan kekuatan dan kelemahan tersendiri. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 2.
 Hasil Uji Normalitas-Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49837827
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.059
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.596
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.583
	Upper Bound	.608

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
 - e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan tidak ada perbedaan signifikan antara distribusi data dan distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Jika tidak terdapat multikolinearitas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) akan kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat diandalkan dengan koefisien yang stabil dan akurat dalam memprediksi variabel dependen

Tabel 3.
 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

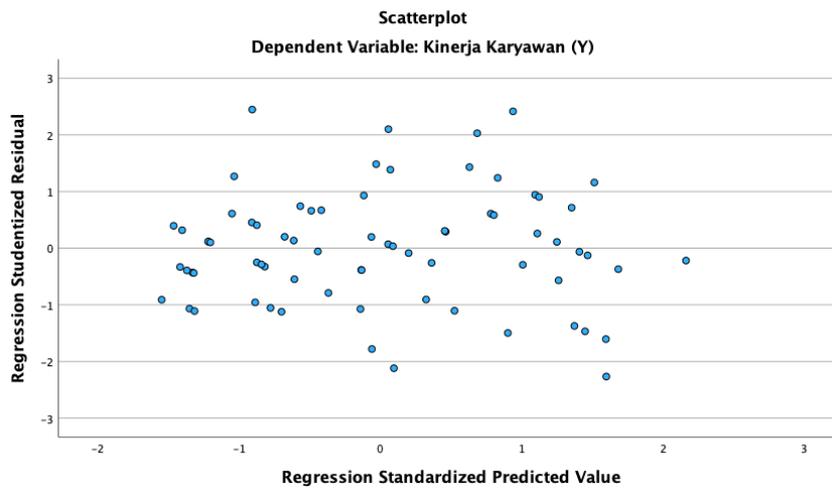
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.783	1.277
	Motivasi Kerja (X2)	.687	1.455
	Disiplin Kerja (X3)	.688	1.454
	Fasilitas Kerja (X4)	.779	1.284

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi ini. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang semuanya berada di bawah 10, sehingga model regresi yang digunakan dapat diinterpretasikan dengan baik tanpa bias akibat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah metode untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi, yang bisa menyebabkan estimasi menjadi tidak efisien. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan membuat *scatterplot* yang memplot residual terhadap nilai prediksi; jika pola residual menunjukkan penyebaran yang tidak acak atau membentuk pola tertentu, maka ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas - ScatterPlot

Berdasarkan Gambar 1. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola tertentu, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel bebas (X).

Tabel 4.
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.673	2.053		1.302	.197
Gaya Kepemimpinan (X1)	.108	.091	.111	1.187	.239
Motivasi Kerja (X2)	.412	.094	.437	4.376	<.001
Disiplin Kerja (X3)	.250	.084	.298	2.988	.004
Fasilitas Kerja (X4)	.113	.127	.083	.886	.379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel coefficients yang disajikan, persamaan regresi yang terbentuk yaitu;
 $Y = 2,673 + 0,108X1 + 0,412X2 + 0,250X3 + 0,113X4 + e.$

Konstanta sebesar 2,673 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 2,673. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,108 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,108 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,412 menunjukkan pengaruh yang paling besar, dimana setiap peningkatan satu unit pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,412. Koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250, sedangkan koefisien Fasilitas Kerja (X4) sebesar 0,113 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,113.

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dari hasil regresi dengan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya 5%). Jika t hitung lebih besar dari t tabel (atau nilai $p < 0,05$), maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.673	2.053		1.302	.197
Gaya Kepemimpinan (X1)	.108	.091	.111	1.187	.239
Motivasi Kerja (X2)	.412	.094	.437	4.376	<.001
Disiplin Kerja (X3)	.250	.084	.298	2.988	.004
Fasilitas Kerja (X4)	.113	.127	.083	.886	.379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dimana nilai t-tabel sebesar 1,99601, dapat diuraikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 1,187 dengan signifikansi 0,239. Karena nilai t-hitung ($1,187 < t\text{-tabel } (1,99601)$) dan nilai signifikansi ($0,239 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hutabargot secara parsial.

Untuk variabel Motivasi Kerja (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,376 dengan signifikansi $<0,001$. Karena nilai t-hitung ($4,376 > t\text{-tabel } (1,99601)$) dan nilai signifikansi ($<0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hutabargot secara parsial.

Variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,988 dengan signifikansi 0,004. Karena nilai t-hitung ($2,988 > t\text{-tabel } (1,99601)$) dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hutabargot secara parsial.

Sedangkan untuk variabel Fasilitas Kerja (X4), diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,886 dengan signifikansi 0,379. Karena nilai t-hitung ($0,886 < t\text{-tabel } (1,99601)$) dan nilai signifikansi ($0,379 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hutabargot secara parsial.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi berganda. Pengambilan keputusan dalam uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel atau dengan melihat nilai signifikansi (p-value), di mana jika F-hitung lebih besar dari F-tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6.
 Hasil Uji Simultan (F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	187.873	4	46.968	19.741	<.001 ^b
Residual	159.405	67	2.379		
Total	347.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X4), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,741 dengan nilai signifikansi <0,001, dimana nilai F-hitung (19,741) lebih besar dari F-tabel (2,51) dan nilai signifikansi (<0,001) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Fasilitas Kerja (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Hutabargot.

c. Uji R² (Determinasi)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (dependen) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (independen) dalam sebuah model regresi. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi data, sementara nilai mendekati 0 menunjukkan model kurang mampu menjelaskan variasi tersebut. Koefisien ini sering dinyatakan dalam bentuk persen (%), dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model dalam memprediksi data.

Tabel 7.
 Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.514	1.542

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X4), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, nilai *R Square* sebesar 0,541 menunjukkan bahwa 54,1% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu fasilitas kerja (X4), gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X3), dan motivasi kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,514 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, model masih mampu menjelaskan 51,4% dari variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang belum dimasukkan dalam analisis.

DISCUSSION

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 1,187, yang lebih kecil dari t-tabel (1,99601), serta nilai signifikansi 0,239 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini mungkin bertentangan dengan banyak teori kepemimpinan yang ada dan penelitian-penelitian sebelumnya yang sering menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam kinerja karyawan. Namun, temuan ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan faktor. Pertama, di lingkungan puskesmas, karyawan umumnya telah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan kesehatan. Kedua, sebagai tenaga kesehatan, mereka mungkin lebih termotivasi oleh faktor internal seperti dedikasi terhadap pelayanan publik dan tanggung jawab profesional, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka. Ketiga, sistem kerja di puskesmas yang sudah terstruktur dengan baik mungkin membuat karyawan dapat bekerja secara optimal terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,376, yang lebih besar dari t-tabel (1,99601). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah <0,001, jauh di bawah batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara individu. Hasil ini juga sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal dan eksternal yang dirasakan oleh karyawan akan memengaruhi tingkat keterlibatan, dedikasi, dan kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,988, yang lebih besar dari t-tabel (1,99601), serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab, memiliki dampak langsung dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot, penting untuk menekankan pentingnya kedisiplinan dalam setiap aspek pekerjaan.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 0,886, yang lebih kecil dari t-tabel (1,99601), serta nilai signifikansi 0,379 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan atau kualitas fasilitas kerja di Puskesmas Hutabargot tidak mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas yang memadai penting, faktor lain seperti motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun fasilitas kerja perlu diperhatikan, fokus utama dalam meningkatkan kinerja karyawan harus mencakup aspek lain yang lebih berpengaruh.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, ditemukan hasil yang sangat menarik mengenai pengaruh berbagai variabel terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hasil

pengujian simultan atau Uji F mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan dari keempat variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F-hitung sebesar 19,741 yang secara nyata lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel yang hanya sebesar 2,51. Temuan ini semakin diperkuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu <0,001, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0,05. Hasil ini memberikan bukti statistik yang kuat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Fasilitas Kerja (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Puskesmas Hutabargot. Temuan ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut bekerja secara sinergis dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, ketika semua aspek ini diperhatikan dan dikelola dengan baik secara bersamaan, maka akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot. Hasil ini juga menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia di institusi kesehatan tersebut, dimana perhatian harus diberikan secara merata pada aspek kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan fasilitas kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada Puskesmas Hutabargot, berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap Kinerja Karyawan:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot.
4. Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot.
5. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot.

REFERENCES

- Adhitya, R. W., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 234–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arifin, D., Ardian, N., & Triana, H. (2024). Analisis Peningkatan Kebijakan Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Medan. *Seminar Nasional Sosial Humaniora & Teknologi*, 126–131.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, J. S., & Silvya. (2019, December 14). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri*.

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, V. A. R., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(9), 12–19.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 36–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. , C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2).
- Prakusya, P. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Saromah All Mukarommah Surabaya*. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA.
- Rizky, M. , C. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Mitra Jasa Power Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 1(2), 19–27.
- Rizky, M. , C. (2022a). Compensation Analysis and Leadership Style on Employee Performance and Discipline of PT PLN (Persero). *International Journal of Research and Review*, 9(10), 407.
- Rizky, M. , C. (2022b). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11).
- Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTGaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–16.
- Shulha, F. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Alam Subur*. Universitas Semarang.
- Sinambela, L. P., & Rahardja, U. (2018). The Role of Human Resource Development in Facing Organizational Change: A Study on State-Owned Enterprise in Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(1), 94–108.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 124–137.
- Suprihat, A., & Djamil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu. *Indikator*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.22441/indikator.v2i2.3269>
- Supriyanto, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kodim 0709/Kebumen)*. Universitas Putra Bangsa.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Prenada Media Group.
- Wigdyaningsih, T. P., & Putra, F. I. F. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery & Cafe Kota Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 367–383.