

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung

Indri Puspa Rini<sup>1</sup>, Ade Candra<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia  
Indririnipuspa123@gmail.com<sup>1</sup>, adecandra@teknokrat.ac.id<sup>2\*</sup>

Manuskrip: 11 Oktober 2024; Ditinjau: 12 Oktober 2024; Diterima: 30 Oktober 2024

Online: Oktober 2024; Diterbitkan: Oktober 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan data primer yang menggunakan kuisioner. Responden dalam penelitian seluruh karyawan yang bekerja pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung, sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Rumus dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan uji f. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline variables on Employee Performance at the Karang City Health Center in Bandar Lampung. The research method used is to use quantitative methods, with primary data using questionnaires. Respondents in the study were all employees who worked at the Karang City Health Center in Bandar Lampung, the sample used in this study was purposive sampling method with a sample size of 70 respondents. The formula in this study uses multiple linear regression, validity test, reliability test, t test, and f test. The results in this study indicate that Leadership Style and Work Discipline have a partial and significant effect on Employee Performance at the Karang City Health Center in Bandar Lampung. Leadership style and work discipline simultaneously and significantly affect employee performance at the Karang City Health Center in Bandar Lampung.*

**Keywords:** Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling penting, yang harus dikelola secara efektif untuk menambah nilai bagi organisasi. Menurut (Salman Ramadhan & Nugroho, 2018), kinerja adalah hasil kerja yang ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang ditekuninya. Selain itu, kinerja dapat dilihat dari kualitas atau kuantitas tugas yang diberikan sebagai bentuk tanggung jawab yang dipikul (Nur Adha et al., 2019). Sesuai dengan (Erri et al., 2021), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah diupayakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus memotivasi karyawannya dalam mengelola kegiatan perusahaan secara efektif (Amalia et al., 2024).

Dalam pusat pelayanan kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam mendorong pembangunan kesehatan. Tenaga ahli kesehatan yaitu orang yang mendedikasikan

hidup mereka pada bidang kesehatan dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan lapangan, yang dalam keadaan tertentu memerlukan tenaga untuk menjalankan fungsi kesehatan. Puskesmas merupakan garda terdepan sebagai unit pelayanan kesehatan primer. Salah satu puskesmas yang ada di Bandar Lampung adalah Puskesmas Kota Karang yang berlokasi di Jl. Teluk Ratai No. 18 Kota Karang, Kecamatan Telukbetung Timur. Karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung berjumlah 77 karyawan yang terdiri dari 35 karyawan berstatus PNS dan 42 karyawan berstatus Non PNS (Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, 2021).

Menurut (Rizky Audi & Ariyanto, 2021), disiplin adalah kemampuan untuk mengamati dan mematuhi semua kebijakan dan standar perusahaan. Oleh karena itu, disiplin karyawan harus terus ditingkatkan. Hal ini dikarenakan dengan tumbuh kembangnya sikap mental kedisiplinan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal. Menurut Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, disiplin kerja mencakup keinginan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi kebijakan dan standar perusahaan yang berlaku (Agus Teguh Herlambang, 2023). Ketidapatuhan ialah karyawan yang pada saat jam kerja dan tugas tidak mematuhi perintah dan larangan Puskesmas. Karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerjanya kurang memiliki jiwa kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan inspirasi dari pengelola puskesmas.

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung diantaranya masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja contohnya ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran. Sementara itu, salah satu karyawan mengungkapkan bahwa keterlambatan tersebut dikarenakan jarak yang jauh antara rumah mereka dengan Puskesmas, untuk mengurus anak dan suami sebelum berangkat kerja dan alasan lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung.”

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor yang paling penting dan relevan untuk perusahaan, karena hal ini merupakan aspek yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik pada sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuannya. (Januar Rukmana et al., 2021) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Silas et al., 2019) diberikan kepadanya. Menurut (Silas et al., 2019), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda sesuai dengan kondisi organisasi dan jadwal kerja karyawan, sehingga dalam penerapan gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan produktivitas karyawan organisasi dalam proses menyeimbangkan organisasi. Menurut (Khairiza Harahap et al., 2021), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran organisasi, yang meliputi kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rizky Audi & Ariyanto, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi mereka yang dipimpinnya, agar mau membuat seperti yang sudah diarahkan oleh orang yang memimpinnya atau sesuai dengan yang diharapkan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan jumlah prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja mengacu pada kemampuan atau kesediaan karyawan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Menurut Fathoni (Efendi et al., 2020), disiplin kerja merupakan fungsi yang paling penting, karena ketika kinerja karyawan semakin meningkat, maka

semakin tinggi juga prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Kurangnya disiplin yang baik membuat perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal. Namun, menurut (Januar Rukmana et al., 2021) disiplin adalah kesanggupan seseorang dalam mengikuti peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah kapasitas untuk menaati peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada teori positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan metode kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Hal ini berarti bahwa penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data-data yang bersifat angka, kemudian penggunaan metode penelitian digunakan untuk mengetahui signifikansi antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan berupa penjelasan kualitatif yang memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kota Karang Rata Bandar Lampung yang berlokasi Jl. Teluk Ratai no.18 kelurahan kota karang raya kecamatan telukbetung timur, bandar lampung. Menurut (Sujarweni, 2019), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik, dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode purposive sampling.

Menurut (Setiawan et al., 2019) purposive sampling merupakan teknik penetapan sampling yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu sesuai ciri-ciri yang dikehendaki. Sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 70 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melalui penyebaran kuesioner berbasis online dengan menggunakan google form. Dengan menggunakan pilihan jawaban model Likert Scale.

Setelah data terkumpul, data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah dengan menggunakan alat ukur SPSS versi 29.0. Sebelum melakukan analisis ini, penulis harus melakukan instrumen penelitian terlebih dahulu untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di kuisisioner. Selanjutnya penulis melakukan Uji Validitas, Reabilitas, Uji t, Uji f, dan Regresi Linear Berganda sebagai alat ukur penelitian.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan dengan 10 pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,501	0,001	0,235	Valid
2	0,530	0,001	0,235	Valid
3	0,745	0,001	0,235	Valid
4	0,655	0,001	0,235	Valid
5	0,705	0,001	0,235	Valid
6	0,674	0,001	0,235	Valid
7	0,621	0,001	0,235	Valid
8	0,680	0,001	0,235	Valid
9	0,668	0,001	0,235	Valid
10	0,686	0,001	0,235	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,235.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,695	0,001	0,235	Valid

2	0,686	0,001	0,235	Valid
3	0,679	0,001	0,235	Valid
4	0,715	0,001	0,235	Valid
5	0,710	0,001	0,235	Valid
6	0,740	0,001	0,235	Valid
7	0,684	0,001	0,235	Valid
8	0,721	0,001	0,235	Valid
9	0,625	0,001	0,235	Valid
10	0,653	0,001	0,235	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,235.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,689	0,001	0,235	Valid
2	0,719	0,001	0,235	Valid
3	0,764	0,001	0,235	Valid
4	0,774	0,001	0,235	Valid
5	0,698	0,001	0,235	Valid
6	0,663	0,001	0,235	Valid
7	0,700	0,001	0,235	Valid
8	0,728	0,001	0,235	Valid
9	0,825	0,001	0,235	Valid
10	0,812	0,001	0,235	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,235.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Item-Item Variabel**

No	Variabel	$r_{\alpha}$	$r_{kritis}$	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	0,831	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,878	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,903	0,600	Reliabel

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reabilitas instrument Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,903, ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel bebas) dengan tujuan untuk mengetahui atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Dalam menghitung koefisien regresi pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 29. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data perhitungan regresi berganda antara Gaya



Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), yaitu  $(Y) 3,594 + 0,530(X_1) + 0,377(X_2) + e$ . Persamaan regresi linier yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	3,594	4,303		,835	406
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	,530	,112	,479	4,751	<,001
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	,377	,106	,359	3,558	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Dari persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta (a) ialah 3,594 bertanda positif, artinya pada saat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan memiliki nilai 3,594 atau mengalami kenaikan.

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) ialah 0,530 setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,530 atau 53,0%. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini setara dengan penelitian (Purwanto *et al.*, 2023) dan (Susanti & Irman, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,377 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,377 atau 37,7%. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini setara dengan penelitian (Hamarto & Mutoharoh, 2019) dan (Clan *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besar kecilnya persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, maka dapat dicari nilai  $R^2$ . Semakin tinggi nilai Adjust R square maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program SPSS 29:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,577	3,143

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R Square* sebesar 0,589 artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,9% dan sisanya 41,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Uji-t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Statistik uji ini digunakan dalam pengujian hipotesis. Menurut (Payadnya & Jayantika, 2018) Uji-t adalah salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan dari dua mean (rata-rata).

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan nilai signifikan dan  $t_{hitung}$  yang diperoleh yaitu dengan membandingkan signifikan  $t_{hitung}$  yang diperoleh dan dengan tingkat signifikan  $< \alpha = 0,05$ . Berikut adalah hasil pengujian t yang diolah dengan menggunakan program SPSS 29:

**Tabel 7. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)**

**Coefficients\***

Model	t	Sig.	Information
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	4,019	<,001	Significant
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	3,847	<,001	Significant

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Untuk mengetahui besarnya masing—masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

**Pengaruh parsial antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,019 < t_{tabel} 1,996$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Pengaruh parsial antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,847 < t_{tabel} 1,996$  dengan taraf signifikan 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah tabel pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis (Uji f) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)  
**ANNOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947,580	2	473,790	47,967	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	661,791	67	9,877		
	Total	1609,371	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan hasil uji simultan di atas dapat diperoleh nilai  $f_{hitung} = 47,967$  sedangkan hasil  $F_{hitung}$  adalah  $47,967$ . Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $47,967 > 3,134$  maka membuktikkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, variabel independen secara bersama-sama (simultan) sehingga dapat dilakukan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,019 > t_{tabel} 1,996$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Zainal Syukur et al., 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sp IV Prafi Manokwari Papua Barat. Hasil penelitian ini juga didukung atau sama dengan hasil penelitian dari (Sudrajat et al., 2023) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian (Rasjid, 2021) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepatan Timur.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,847 > t_{tabel} 1,996$  dan nilai



signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh Menurut (Mangkunegara, 2018), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada dua dimensi kinerja, yaitu kualitas dan kuantitas, sehingga akan berpengaruh pada hasil kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung atau sama dengan hasil penelitian dari (Sunarsi, 2018) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pendidik Yayasan Marvin. Hasil penelitian ini juga didukung atau sama dengan hasil penelitian dari (Rivaldo & Nabella, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian (Sasue et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Dari hasil pengujian yang dilakukan diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda telah menghasilkan persamaan  $Y = 0,530 (X1) + 0,377 (X2) + 3,594 + 4,303$ .

Nilai  $F_{hitung} 47,967 > F_{tabel} 3,134$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja saling melengkapi dan berinteraksi agar kinerja karyawan bisa lebih efisien dan produktif. Pemimpin yang memahami pentingnya disiplin kerja dapat menggunakan gaya kepemimpinan untuk mendorong dan memelihara disiplin kerja yang baik di antara karyawan, yang dimana akan berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian (Rosyidah, 2019) bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Desa Sungai Lebung Kecamatan Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian ini juga didukung atau sama dengan hasil penelitian dari (Suherman, 2018) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selaras Karya Raya Jakarta dan dalam penelitian (Harmen & Siregar, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,019 > 1,996$ ), dan nilai probability gaya kepemimpinan  $(1\%) < (5\%)$ , atau  $0,001 < 0,05$ .

Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,847 > 1,996$ ), dan nilai probability kompetensi  $(1\%) < (5\%)$ , atau  $0,001 < 0,05$ . Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $47,967 > 3,134$ ).

### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Agus Teguh Herlambang, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics And Management (Jecma)*, 5(1), 104–115.
2. Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., T, Z., & Redjeki, F. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Medika Sarana Bandung*.
3. Clan, E., Timisela, Y., & Fatie, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Sorong. *Maria Fatie Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 4099–4117.



4. Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. (2021). *Profil Blut Upt Puskesmas Rawat Inap Kota Karang*.
5. Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 76–93.
6. Erri, D., Puji Lestari, A., & Herlan Asymar, H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta*. 1(9).
7. Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariati Dengan Program Spss: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro*.
8. Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dagsap Eatore Kantor Cabang Jakarta Selatan. *Journal Of Economics & Business*, 8(1).
9. Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V3i3.5816>
10. Januar Rukmana, I., Mulyadi, & Marayasa, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat 1\* Indra Januar Rukmana, 2 Mulyadi, 3 I Nyoman Marayasa* (Vol. 1, Issue 2).
11. Khairiza Harahap, F., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Medan. In *Jurnal Bonanza* (Vol. 1, Issue 1).
12. Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt.Remaja Rosdakarya. Bandung*.
13. Nur Adha, R., Qomariah, N., & Hasan Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47–62.
14. Payadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan Spss*.
15. Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1). <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V11i1.1673>
16. Rasjid, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Basarnas Di Sumatra Selatan*. 9(3), 1–14.
17. Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience And Work Discipline. *Quality - Access To Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/Qas/24.193.20>
18. Rizky Audi, M., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swastika Anugraha Mahardika. *Jurnal Hummansia*, 4(2), 43–57. <https://doi.org/10.33488/1.Jh.2021.2.298>
19. Rosyidah, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Desa Sungai Lebung Kecamatan Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir*.
20. Salman Ramadhan, D., & Nugroho, C. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Commercial Sbu Ngurah Rai-Bali*. [www.Aci.Aero.Com](http://www.Aci.Aero.Com).
21. Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba*, 9(4), 1445–1454.
22. Setiawan, A., Andrian, D., & Asta, S. W. (2019). *Aplikasi Metodologi Dan Statistik Penelitian*. Nuha Medika.
23. Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4630–4638.
24. Sudrajat, D., Siswondo, S., Harsono, Y., & Fajarianto, O. (2023). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance. *Business And Accounting Research (Ijebbar) Peer Reviewed-International Journal*, 7(2), 2023. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/Ijebbar>





25. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung: Alfabeta*. Bandung : Alfabeta.
26. Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 2(1), 1–14.
27. Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press. .
28. Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*.
29. Susanti, F., & Irman, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Padang. *Jurnal Economina*, 2(12), 3753–3767. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i12.1075>
30. Zainal Syukur, R., Nurlaela, & Nurwidiyanto. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Spp Iv Prafi Manokwari Papua Barat*.