Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 03, September 2026

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT SARILA HUSADA SRAGEN)

Visiana Kusma Warjana[1], Khabib Alia Akhmad[2]
[1,2]Manajemen, Fakulitas Hukum dan Bisnis,
Universitas Duta Bangsa Surakarta
[1]220414034@gmail.com, [2]khabib_alia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at Sarila Husada Hospital Sragen. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of employees of Sarila Husada Hospital Sragen, with a sample of 57 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination (R^2). The results indicate that leadership style has no significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R Square) shows that the independent variables explain 49.4% of the variation in employee performance, while the remaining 50.6% is influenced by other variables outside this study. The findings are expected to serve as a reference for hospital management in improving employee performance through strengthening work motivation and implementing more effective leadership.

***Keywords**: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Sarila Husada Sragen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta peningkatan motivasi kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam menjalankan fungsi tersebut, rumah sakit tidak hanya bergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan sebagai salah satu unsur utama dalam organisasi memiliki peran penting karena berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan organisasi serta tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan.

Rumah Sakit Sarila Husada Sragen merupakan salah satu rumah sakit swasta yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kabupaten Sragen. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, dan berkualitas, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dituntut mampu bekerja secara profesional, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mampu bekerja sama dalam tim, serta memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga memerlukan perhatian dari pihak manajemen. Salah satu faktor yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi bagaimana karyawan menerima arahan, menjalankan tugas, berkomunikasi, serta bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar, berusaha mencapai target yang telah ditetapkan organisasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kurangnya semangat dalam bekerja, serta berkurangnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Dengan demikian, perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi penting bagi manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Wijaya (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo Surabaya. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, kepercayaan, serta penghargaan kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan variasi pada setiap

objek penelitian. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta lingkungan kerja memungkinkan diperolehnya hasil penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarila Husada Sragen masih perlu dilakukan untuk memperoleh bukti empiris pada sektor pelayanan kesehatan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Sarila Husada Sragen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Sarila Husada Sragen yang berlokasi di Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Objek penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh studi pustaka untuk memperoleh teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja

(X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 57 responden dan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil analisis meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi.

a. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan
Normalitas	Residual	0,200	Normal
Multikolinearitas	Gaya Kepemimpinan	Tolerance = 0,524; VIF = 1,907	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Motivasi Kerja	Tolerance = 0,524; VIF = 1,907	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Gaya Kepemimpinan	0,074	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas	Motivasi Kerja	0,283	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,524 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,907 < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,074 dan motivasi kerja sebesar 0,283, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial Uji t)

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Variable	B
Konstanta	17,399
Gaya Kepemimpinan	-0,082
Motivasi Kerja	0,661

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17{,}399 - 0{,}082X_1 + 0{,}661X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17,399. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar -0,082 menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,661 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji t)

Variable	t	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	-0,736	0,465	Tidak signifikan
Motivasi kerja	4,671	0,000	signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai *t* hitung sebesar -0,736 dengan nilai signifikansi sebesar 0,465 > 0,05, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.	Keterangan
Regresi	16,798	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 16,798 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,619	0,384	0,361

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,384 atau 38,4%, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,361 atau 36,1%. Nilai Adjusted R Square sebesar 36,1% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 36,1%, sedangkan sisanya sebesar 63,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar -0,736 dan nilai signifikansi sebesar 0,465 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Secara teoritis, kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan proses memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2022) menempatkan kepemimpinan sebagai salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi anggota organisasi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ashanda Putri dan Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo Surabaya. Perbedaan hasil tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta kondisi karyawan pada masing-masing objek penelitian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif pada suatu organisasi belum tentu memberikan pengaruh yang sama pada organisasi lainnya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 4,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,661 menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Secara teoritis, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam perilaku organisasi karena berkaitan dengan dorongan yang membuat

individu berusaha mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, semakin kuat dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin besar pula usaha yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung teori tersebut karena motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki semangat, tanggung jawab, dan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ashanda Putri dan Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *F* hitung sebesar 16,798 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, kinerja karyawan merupakan salah satu hasil penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Mangkunegara (2021) menempatkan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam mencapai kinerja yang optimal, berbagai faktor dalam organisasi dapat saling berkaitan, termasuk kepemimpinan dan motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika diuji bersama dengan motivasi kerja, kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ashanda Putri dan Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,361 atau 36,1% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 36,1%, sedangkan sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

D. Kesimpulan

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sarila Husada Sragen, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.
b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Sarila Husada Sragen. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sarila Husada Sragen.hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
d. Hasil koefisien determinasi (Asjusted R Square) sebesar

0,361 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 36,1%, sedangkan 63,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja maupun faktor lainnya.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Sarila Husada Sragen, diharapkan lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, misalnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan.
2. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, pihak manajemen tetap perlu melakukan evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan agar komunikasi, koordinasi, dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan semakin baik sehingga mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun variabel lainnya sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah

sampel yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiati, R., & Yulianti, R. M. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 5*(1), 207–216. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v5i1.33409

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ashanda Putri, R. S. S., & Wijaya, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *Jurnal Sosial dan Sains, 2*(9), 1070–1081. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i9.464

Aziizah, D. U., Muarifudin, M., & Widzayanto, L. A. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT CJ Feed and Care Semarang Plant Cabang Batang. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora, 4*(4), 1780–1792. https://doi.org/10.56113/takuana.v4i4.390

Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.

Fauzan, F., Agustini, A., Pitaloka, F., & Sudjana, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 8*(3). https://doi.org/10.29040/jie.v8i3.14048

Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT Perfect Companion Indonesia). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5*(4), 1027–1036. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26977

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi, 11*(1), 54–72. https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418

Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.

Ningsih, E. D., & Dharma, Y. P. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. OEN Solo Baru. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan, 10*(2), 77–84.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 6*(1), 263–275. https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26

Pani, F., & Susilowati, I. H. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Intan Bestari Kabupaten Garut. *Jurnal Administrasi Bisnis, 3*(1), 40–46. https://doi.org/10.31294/jab.v3i1.2002

Putri, A. K., & Iskandar. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus perawat RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen*.

Rini, & Rifai, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel Bogor. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis, 16*(2), 136–146. https://doi.org/10.58890/jkb.v16i2.310

Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.

Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 12*(3).

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wardati, J., Zendrato, F., Situmorang, T. S., Marbun, M., & Napitu, M. P. (2024). Analisis gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai di Puskesmas Tigarunggu pada tahun 2024. *Excellent Midwifery Journal, 7*(1), 84–89.

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Ramdhoni, A. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hermosa Garment International. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam dan Sosial, 2*(1), 37–48.

Yerismal, & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. *Journal of Science Education and Management Business, 3*(2), 212–224. https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i2.324

Yoesni, M. R. F., & Triyonowati. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 12*(5).

Yusmar, D., Abdullah, & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSU Daya Makassar. *Jurnal Manajemen*.