

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Jawa Barat

Kristina Oren Lanan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: orenlanankristin@gmail.com

Aden Prawiro Sudarso

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

E-mail: dosen01171@unpam.ac.id

Abstract. This research aims to determine the influence of Leadership style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi West Java. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was Non Probability sampling with a sample of 65 respondents. In collecting data using observation techniques and distributing questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10,933 + 0.744 X_1$. The correlation coefficient value for the Leadership style variable is 0.829, meaning that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 68.7%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.751 > 0.244)$. Thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant influence between Leadership style and Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 5.933 + 0.841 X_2$. The Work Discipline correlation coefficient value is 0.878, meaning that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 77.1%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(14.549 > 0.244)$. Thus, H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. Leadership style and Work Discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.939 + 0.291 X_1 + 0.583 X_2$. The correlation coefficient value is 0.897, meaning that the independent variable and the related variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 80.4%. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or $(127.119 > 3.14)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Leadership style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi West Java.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi Selatan Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability* sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 65 responden. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,933 + 0,744 X_1$. Nilai koefisien korelasi variable Gaya Kepemimpinan sebesar 0,829 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 68,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,751 > 0,244)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,933 + 0,841 X_2$. Nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja sebesar 0,878 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 77,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,549 > 0,244)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan santara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,939 + 0,291 X_1 + 0,583 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,897 artinya variabel bebas dengan

variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 80,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($127,119 > 3.14$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi Selatan Jawa Barat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan bisa berjalan apabila pekerja di dalamnya menjalankan fungsi dan peranannya sesuai dengan tanggung jawab utamanya dan bekerja dengan memuaskan. Artinya, mustahil jika ada suatu perusahaan yang bisa berjalan tanpa adanya karyawan yang berperan menopang jalannya operasional suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai satuan sumber yang tidak hanya mempunyai pengetahuan, rasa, dorongan dan keahlian namun juga me/miliki keinginan, daya, serta karya yang memuat rasio, karsa dan rasa. Maka dari itu, satuan sumber menjadi satuan sumber penting dan utama diperlukan untuk setiap organisasi karena satuan daya manusia berinteraksi menonjol bagi berlangsungnya suatu perusahaan.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023

No	Aspek Penilaian	2021	2022	2023	Rata-Rata	Kriteria
		Nilai	Nilai	Nilai		
1.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	60%	50%	63%	57,6%	KB
2.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	40%	50%	60%	50%	KB
3.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesnya	66%	69%	72%	69%	CB
4.	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	55%	58%	65%	59,3%	KB
5.	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	60%	64%	75%	66,3%	CB

Sumber: PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Jawa Barat.

Tabel 2. Data Hasil Penilaian Gaya Kepemimpinan Tahun 2023

No	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden					Jumlah Responden
		SS	S	R	TS	STS	
1.	Pemimpin saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan	11	5	2	2	0	20
2.	Pemimpin saya selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	13	4	2	1	0	20
3.	Jika ada permasalahan, pemimpin saya bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi	15	3	1	1	0	20
4.	Pemimpin saya mampu mengerakan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik	8	6	5	1	0	20
5.	Jika pemimpin mengkoreksi kesalahan bawahan tidak mengucapkan kata - kata kasar	11	4	3	2	0	20
Total		58%	22%	13%	7%	0%	100

Berdasarkan dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari hasil pra survei gaya kepemimpinan dapat diketahui pada PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Jawa Barat secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. yang belum bisa berjalan dengan baik, oleh sebab itu terdapat responden yang menjawab dengan Sangat Setuju 58%, responden yang Setuju 22%, dan yang memberikan jawaban Ragu ialah 13%, sikap kepemimpinan karyawannya akan membuat banyak karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena masih terdapat permasalahan dalam kepemimpinannya.

Menurut Mulyasa Busro (2018:150) menyatakan kepemimpinan “gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya”.

Tabel 3. Data Disiplin Kerja Tahun 2021-2023

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu datang tidak tepat waktu	50	15
2.	Karyawan tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	55	10
3.	Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan kreatif dan inisiatif	45	20
4.	Karyawan tidak menunjukkan sikap dan perilaku yang baik saat bekerja	40	25
5.	Karyawan masuk dan pulang tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	55	10

Sumber: PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Jawa Barat

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dicermati bahwa kedisiplinan yang masih kurang. Karyawan masih banyak yang belum mematuhi aturan yang di berikan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi keadaan psikologis karyawan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Jawa Barat. Dari dara tersebut diatas menunjukkan bahwa dari hasil pra survei disiplin kerja dapat diketahui pada PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi Selatan Jawa Barat yang belum bisa berjalan dengan baik, karena karyawan masih sering datang tidak tepat waktu berdasarkan jam kerja yang sudah ditetapkan dan tidak melampirkan surat keterangan dari istasi kesehatan apa bila sakit atau izin. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian adalah “Metode penelitian merupakan cara ilmiah mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bisnis”.

Menurut Sugiyono (2018:35) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pemilihan metode kuantitatif ini didasarkan pada data yang berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan ilmu statistika dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan diuraikan pada bab sebelumnya.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk memperoleh informasi dengan tujuan dan keuntungan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dan informasi yang relevan sebagai pendukung penyusunan skripsi, maka peneliti mengadakan penelitian di PT Wita Kharisma Jaya Bersama Jl.Cikunir Raya No.62,Rt.002 Rw.015 Jakamulya-Bekasi Selatan 17146. Alasan saya memilih tempat disini karena terdapat masalah yang ingin saya teliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga saya tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menemukan solusinya.

Penelitian dilaksanakan di PT. Wita Kharisma Jaya Bersama waktu penelitian terhitung dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2023.

Tabel 4. Waktu Penelitian

Pelaksanaan	Januari				Februari				Maret				April				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Observasi Penelitian																				
1. Penyusunan Proposal																				
2. Seminar Proposal																				
3. Revisi Proposal																				
4. Penyusunan instrumen																				
5. Penyebaran kuesioner																				
6. Tabulasi data																				
7. Pengolahan data																				
8. Analisis Data																				
9. Pengambilan kesimpulan																				
10. Sidang Skripsi																				

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016:66) populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 65 orang di PT. Wita Kharisma Jaya Bersama.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua yang termasuk dalam populasi dijadikan juga sebagai sampel.

Untuk mengumpulkan data tentang variabel (X1) yaitu gaya kepemimpinan, variabel (X2) yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (Y1) yaitu kinerja karyawan, prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada beberapa karyawan. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, minimal 65 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang ditentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan presentase. Sampel dari penelitian yang dilakukan penulis adalah seluruh karyawan PT. Wita Kharisma Jaya 65 orang.

Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, Menurut Sugiyono (2017:81) “Tehnik *sampling* mengatakan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017:82) “Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh”.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147) mengatakan “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

Uji Instrument Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) mengatakan “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Menurut Ghozali (2017:52) mengatakan “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1682.027	2	841.014	127.119	.000 ^b
Residual	410.188	62	6.616		
Total	2092.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber.: Data Diolah, 2024

PENUTUPAN

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat kita simpulkan dengan mencermati temuan penelitian yang telah dibahas:

- Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dengan regresi $Y = 10,933 + 0,744 X_1$. Nilai koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,829 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 68,7% dan diuji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 11,751 > t_{tabel} 0,244$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan PT. Bekasi Selatan, Jawa Barat, dan Wita Kharisma Jaya bersama.
- Disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja regresi $Y = 5,933 + 0,841 X_2$. Nilai koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,878 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 77,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 14,549 > t_{tabel} 0,244$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi Selatan Jawa Barat.
- Berdasarkan persamaan regresi $Y = 0,4939 + 0,291 X_1 + 0,583 X_2$ terdapat pengaruh yang kuat secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,897. Di PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Jawa Barat, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai determinasi sebesar 80,4% dan nilai t hitung sebesar 127,119 yang diperoleh dari uji hipotesis. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel 3,14 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga menjamin ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a .

Keterbatasan Penelitian

Masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, seperti berikut ini:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Bekasi Selatan, Jawa Barat, dan kinerja staf di PT. Wita Kharisma Jaya dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
- b. PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi Selatan, Jawa Barat, menjadi subjek kajian eksklusif.
- c. Dengan jumlah sampel yang hanya berjumlah 65 responden, tanggapan tertentu dari responden tidak dapat mencerminkan keadaan sebenarnya secara akurat. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan pada PT. Wita Kharisma Jaya Bersama Bekasi Selatan Jawa Barat.
- d. Sampel penelitian hanya terdiri dari 65 responden, dan beberapa tanggapan mereka tidak menggambarkan skenario sebenarnya secara akurat. Oleh karena itu, penelitian di masa depan diharapkan lebih luas dan menggunakan pendekatan alternatif, seperti wawancara, untuk meningkatkan akurasi atau memasukkan variabel lain.

Masukan

Lemahnya Pernyataan Disiplin Kerja Berdasarkan kesimpulan diatas sebagai hasil kajian yang dilakukan peneliti, maka penulis banyak memberikan saran, antara lain :

1. Pada Variabel Gaya Kepemimpinan yang paling lemah adalah angka 9 sebagai berikut “ Pemimpin menghargai pendapat para pegawai walaupun tidak sesuai pendapatnya” dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,66. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya Pemimpin yang terdapat diperusahan tersebut lebih lagi menghargai pendapat para karyawannya dalam memberikan saran maupun pendapat walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya, karena suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan unutk mencapai tujuan yang diinginkan maka kita harus menghargai perbedaan pendapat.
2. Yang lemah pada StatemVariabel Disiplin Kerja adalah angka 8 yakni “ Karyawan tidak mentaati peraturan perusahaan dan kesalahan akan dikenakan sanksi ” dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3.89. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya perusahaan lebih disiplin lagi mengenai peraturan yang ditetapkan diperusahan tersebut agar karywan bisa bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut. Dan suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3. Melemahnya pernyataan Disiplin Kerja. Pernyataan yang paling lemah pada variabel kinerja pegawai adalah angka 10 yaitu “ karyawan ini bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas ” dimana hanya mencapai 3.80. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya perusahaan lebih memberikan keringanan atas pekerjaan karyawan, tidak memaksakan karyawan untuk bekerja lembur tetapi memberikan keringanan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 2(4), 527-533.
- Ghozali. (2017). Hubungan kesesuaian penulisan resep dengan formularium nasional terhadap mutu pelayanan pada pasien jaminan kesehatan nasional di rumah sakit umum di Bandung. *Pharmaceutical Sciences and Research*, 4(1), 5.
- Khomisa, M. U. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 1(2), 92-100.
- Mangkunegara, P. A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Muliawan, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(4), 576-583.
- Permana, L. A., & Khoirunnisa, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 22(3), 261-290.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(1), 18–32.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju Aksara.
- Stonner. (2016). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1-8.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi: Dilengkapi dengan metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suherman, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 701-805.
- Susmiati, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 89-107.
- T, Desak Putu Busti. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 87-101.