

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT REKAM MEDIK RSUD CIBINONG

Bachtiar Fauzi<sup>1)</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ibnu Khaldun Bogor

Email: [fauzib40@gmail.com](mailto:fauzib40@gmail.com)

**Abstract :** *RSUD Cibinong is a government agency in the field of health services type B shade Bogor Regency, which is responsible for serving the community in the field of health. One of the problems faced by the medical record unit is the low performance of employees allegedly affected by various causal factors, such as leadership style, competence and work discipline. In order to analyze the problem, the method used a double linear regression analysis using SPSS 23 program. This study was conducted in 120 respondents. The purpose of this research is to analyze the influence of leadership style, cooperation and work discipline on the employee's performance and to analyze among the three dependent variables that have the most dominant influence on the employee's performance in the medical record unit of RSUD Cibinong. From regression test results, the dominant factors affecting employee performance in RSUD Cibinong are the leadership style variables, this can be seen from the beta coefficient value of the leadership style variable of 0.515, followed by competence with a beta coefficient of 0.321 and working discipline with a beta coefficient of 0.143 value. The conclusion is that employees' performance is influenced by leadership styles, competencies and work disciplines. Leaders should have a flexible attitude towards their employees, not only choosing people who are only close personally without having competent competence and work discipline. But the leader must embrace all its employees to achieve the objectives of the Organization in the team so that the results do not make the employees feel uncomfortable working with his own leadership and small value for the community who found the service At RSUD Cibinong.*

**Keywords:** *Competence, leadership Style, work discipline*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam berbisnis, sulit ditemukan bisnis organisasi yang bersifat statis karena perubahan itu selalu ada dalam setiap waktu. Perubahan lingkungan yang disebabkan oleh kondisi yang kompetitif dan dinamis akan membawa efek yang jauh lebih tinggi. Peraturan perundang-undangan terhadap Standar Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) memberi gambaran dalam keseriusan pemerintah dalam upaya mengubah sistem pemerintahan ke sistem yang global dan informatif, lebih terpercaya dan bisa dijadikan acuan pembandingan untuk semua lembaga pemerintahan di pusat maupun daerah. Kinerja karyawan pada dasarnya menjadi tolak ukur dari kinerja organisasi.

RSUD Cibinong berdiri pada tahun 1986 dan dilakukan penyerahan RSUD Cibinong oleh Kakandep Provinsi Jawa Barat kepada Bupati DT II Kabupaten Bogor. Serah terima ini tertuang dalam Berita Acara Serah Terima No.95/Kanwil/TU/III/86. Adapun visi Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong adalah “RSUD Cibinong diandalkan dan dipercaya masyarakat”. Mempunyai

misi antara lain: meningkatkan performa rumah sakit, kualitas sumber daya manusia, meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, mengembangkan program pendidikan dan penelitian, menciptakan rumah sakit berwawasan lingkungan.

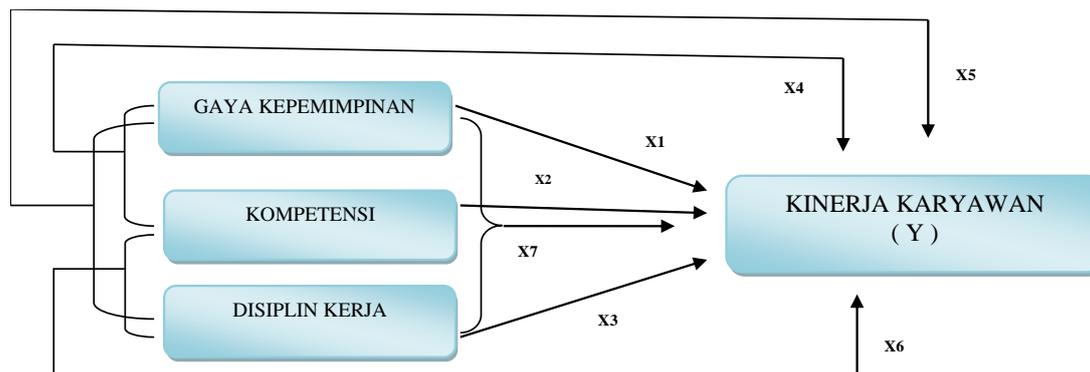
RSUD Cibinong menganggap semua karyawan adalah suatu aset yang harus selalu dalam pantauan manajemen karena tingkat kompetensi dan disiplin kerja pada karyawan merupakan elemen penting yang selalu ada dan dibutuhkan sumber daya pada perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut, tujuan organisasi tidak akan bisa dicapai sesuai target. Salah satu cara terbaik perusahaan untuk mencapai hasil produksi yang tinggi disarankan seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor gaya kepemimpinan, faktor kompetensi karyawan dan faktor kedisiplinan dalam bekerja.

Oleh karena itu, pada penelitian ini akan diangkat tema tentang gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja pada unit rekam medik RSUD Cibinong sehingga harus diteliti agar dapat mengetahui tingkat signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menemukan beberapa permasalahan ditemukan di lokasi penelitian terkait beberapa faktor tersebut terutama pada unit rekam medik. Sebagian karyawan masih memiliki kompetensi yang harus ditingkatkan lagi dengan latihan dilihat dari penyelesaian pekerjaannya yang belum maksimal. Disiplin kerja rendah dilihat dari karyawan yang datang terlambat, masih ditemukan yang tetap santai pada jam operasional kerja, rendahnya semangat kerja, cara memimpin yang masih tidak merata saat memberikan sanksi dan semua hal tersebut mempengaruhi sebagian karyawan terhadap organisasi perusahaan yaitu unit Rekam Medik RSUD Cibinong.

Peneliti akan menentukan tiga elemen penting yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja. Ketiga elemen tersebut dipilih karena sering digunakan pada penelitian lain untuk menyelesaikan studinya. Selain itu alasan peneliti memilih judul tersebut karena jika suatu saat menjadi seorang pemimpin pada suatu perusahaan akan lebih fokus dalam mencari SDM yang masuk dalam kualifikasi yang sudah ditata. Jika ada salah satu dari variabel yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditata maka para pelamar kerja tidak bisa diterima untuk bergabung dengan perusahaan yang saya pimpin. Menurut saya variabel yang saya pilih dalam menyusun tesis ini sangat cocok untuk menambah pengalaman serta mempersiapkan diri untuk menjadi seorang pemimpin pada suatu perusahaan dengan mengedepankan variabel-variabel yang saya pilih dengan harapan perusahaan yang saya pimpin bisa maju dan berkembang dari perusahaan sejenisnya.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan, karakteristik seseorang dan pengetahuan keahlian yang bisa mempengaruhi secara langsung kinerja pada karyawan. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Ada yang mengintegrasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwirja dalam Labudo,2013).

Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut : Kinerja (variabel dependen) dan Variabel Independennya Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho :  $\beta_1 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2.

Ho :  $\beta_2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3.

Ho :  $\beta_2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Ho :  $\beta_2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5

Ho :  $\beta_2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 6

Ho :  $\beta_2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 7

Ho :  $\beta_2 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Diduga ada pengaruh paling dominan antara gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_3 = 0$  Diduga tidak ada pengaruh paling dominan antara gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit rekam medik RSUD Cibinong.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Cibinong yang beralamat di Jl. KSR Dadi Kusmayadi Kelurahan Tengah, Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2020. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif karena data

yang diperoleh nantinya berupa angka yang akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Populasi penelitian dan sampel penelitian adalah seluruh petugas Rekam Medik di RSUD Cibinong yang berjumlah 120 orang. Metode yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data dengan menggunakan “Kuesioner” berupa pertanyaan pada responden untuk diisi. Penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analisis kuantitatif. Variabel yang diuji variabel X1 yaitu Gaya Kepemimpinan, variabel X2 adalah Kompetensi, Variabel X3 adalah Disiplin Kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan alat analisis kausal dengan tujuan menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil dari kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap stabil dari waktu ke waktu. Alat analisis berikutnya yaitu uji partial dengan T test untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing - masing variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Di mana:

- Y = Variabel kinerja karyawan
- a = konstanta, nilai Y apabila  $X_1 = X_2 = 0$   $b_1, b_2, b_3$   
= koefisien regresi linear berganda
- $X_1$  = Variabel Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  = Variabel Kompetensi
- $X_3$  = Variabel Disiplin Kerja

Uji T digunakan untuk menguji apakah variable X dan Y memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil penelitian

- a. Analisa bedasarkan jenis kelamin

**Tabel 1.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase ( % )
Pria	73 (orang)	60.8
Wanita	47 (orang)	39.2
Total	120 (orang)	100

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel 1, diketahui sebagian besar Responden RSUD adalah pria sebanyak 60.8%, sedangkan wanita berjumlah 39.2%. Hal ini diakibatkan karena petugas rekam medik lebih banyak pria.

- b. Analisis berdasarkan usia responden

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase ( % )
20 – 30 tahun	36 (orang)	30
31 – 40 tahun	42 (orang)	35
41 – 50 tahun	31 (orang)	25.8
>50 tahun	11 (orang)	9.2
Total	120 (orang)	100

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel 2, diketahui bahwa responden berdasarkan usia paling banyak 31 - 40 tahun sebesar 35%, usia 20-30 tahun sebanyak 30 %, diikuti usia 41-50 sebanyak 25.8% dan yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 9.2%

c. Analisis berdasarkan pendidikan

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase ( % )
S1	37 (orang)	30.8
D3	32 (orang)	26.7
SMA	51 (orang)	42.5
Total	120 (orang )	100

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel 3, dapat diketahui jika sebagian besar Responden RSUD Cibinong memiliki latar belakang pendidikan SMA sebesar 42,5%, berlatar pendidikan S1 sebesar 30.8%, dan berlatar belakang D3 sebesar 26.7%.

d. Analisis berdasarkan Masa Kerja responden

**Tabel 4.** Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase ( % )
< 2 tahun	18 (orang)	15
2- 5 tahun	45 (orang)	37.5
6-10 tahun	31 (orang)	25.8
>10 tahun	26 (orang)	21.7
Total	120 (orang)	100

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Dari tabel 4 diketahui bahwa 37.5% memiliki masa kerja 2-5 tahun, 25.8% mempunyai masa kerja 6–10 tahun, 21.7% mempunyai masa kerja > 10 tahun dan 15% dengan masa kerja < 2 tahun.

**Tabel 5.** Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan

Item	T hitung	T table	Keterangan
Pernyataan 1	0,805	0,1793	VALID
Pernyataan 2	0,797	0,1793	VALID
Pernyataan 3	0,805	0,1793	VALID
Pernyataan 4	0,797	0,1793	VALID
Pernyataan 5	0,866	0,1793	VALID
Pernyataan 6	0,747	0,1793	VALID
Pernyataan 7	0,838	0,1793	VALID
Pernyataan 8	0,866	0,1793	VALID
Pernyataan 9	0,825	0,1793	VALID
Pernyataan 10	0,838	0,1793	VALID
Pernyataan 11	0,829	0,1793	VALID
Pernyataan 12	0,838	0,1793	VALID
Pernyataan 13	0,805	0,1793	VALID
Pernyataan 14	0,861	0,1793	VALID
Pernyataan 15	0,829	0,1793	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Hasil olah data menunjukkan variabel disiplin kerja dengan nilai lebih besar t tabel 0,1793. Dengan demikian pertanyaan yang disebarakan pada responden untuk mengukur variabel X1 dianggap valid.

**Tabel 6.** Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel (X2) Kompetensi

Item	T hitung	T table	Keterangan
Pernyataan 1	0,797	0,1793	VALID
Pernyataan 2	0,795	0,1793	VALID
Pernyataan 3	0,857	0,1793	VALID
Pernyataan 4	0,446	0,1793	VALID

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Hasil olah data menunjukkan variabel disiplin kerja dengan nilai lebih besar t tabel 0,1793. Dengan demikian pertanyaan yang disebarakan pada responden untuk mengukur variabel X2 dianggap valid.

**Tabel 7.** Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel (X3) Disiplin Kerja

Item	T hitung	T table	Keterangan
Pernyataan 1	0,849	0,1793	VALID
Pernyataan 2	0,768	0,1793	VALID
Pernyataan 3	0,684	0,1793	VALID
Pernyataan 4	0,610	0,1793	VALID
Pernyataan 5	0,696	0,1793	VALID
Pernyataan 6	0,727	0,1793	VALID
Pernyataan 7	0,818	0,1793	VALID
Pernyataan 8	0,855	0,1793	VALID

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Hasil olah data menunjukkan variabel disiplin kerja dengan nilai lebih besar t tabel 0,1793. Dengan demikian pertanyaan yang disebarakan pada responden untuk mengukur variabel X3 dianggap valid.

**Tabel 8.** Hasil Pengukuran uji Validitas Variabel ( y ) Kinerja Karyawan

Item	T hitung	T table	Keterangan
Pernyataan 1	0,839	0,1793	VALID
Pernyataan 2	0,890	0,1793	VALID
Pernyataan 3	0,887	0,1793	VALID
Pernyataan 4	0,892	0,1793	VALID
Pernyataan 5	0,760	0,1793	VALID
Pernyataan 6	0,552	0,1793	VALID
Pernyataan 7	0,890	0,1793	VALID
Pernyataan 8	0,892	0,1793	VALID

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Hasil olah data menunjukkan variabel disiplin kerja dengan nilai lebih besar t tabel 0,1793. Dengan demikian pertanyaan yang disebarkan pada responden untuk mengukur variabel Y dianggap valid.

**Tabel 9.** Hasil Pengukuran Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,774	0,60	RELIABEL
Kompetensi	0,797	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja	0,781	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,957	0,60	RELIABEL

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

Dari uji reliabilitas tabel 9 dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian telah reliabel sesuai dengan r tabel sebesar 0,601.

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Partial dengan T Test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.459	1.176		-.391	.697
GAYA_KEPEMIMPINAN	.277	.052	.515	5.328	.000
KOMPETENSI	.695	.142	.321	4.876	.000
DISIPLIN_KERJA	.157	.117	.143	1.337	.184

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil olah data menggunakan program SPSS menghasilkan t hitung sebesar 5,328 dengan t tabel 1,98063. Nilai t tabel < t hitung. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong. Diperoleh t hitung sebesar 4,876 dengan t tabel 1,98063. Nilai t tabel < t hitung. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong. Diperoleh t hitung sebesar 1,337 dengan t tabel 1,98063. Nilai t tabel < t hitung Dengan demikian, dapat disimpulkan jika disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong.

**Tabel 11.** Hasil Olah Data t Hitung dengan Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	T	t tabel	Keterangan
X1	5,328	1,98063	Hipotesis Diterima
X2	4,876	1,98063	Hipotesis Diterima
X3	1,337	1,98063	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

**Tabel 12.** Pengaruh X1 & X2 terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1689.004	2	844.502	511.102	,000 <sup>b</sup>
Residual	193.321	117	1.652		
Total	1882.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel  $511.102 > 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong.

**Tabel 13.** Pengaruh X1 & X3 terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1652.912	2	826.456	421.491	,000 <sup>b</sup>
Residual	229.413	117	1.961		
Total	1882.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Dari hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel  $421.491 > 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong.

**Tabel 14.** Pengaruh X2 & X3 terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1645.345	2	822.673	406.164	,000 <sup>b</sup>
Residual	236.980	117	2.025		
Total	1882.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, KOMPETENSI

Nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel  $406.164 > 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan jika gaya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong.

**Tabel 15.** Pengaruh X1, X2 & X3 terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1691.939	3	563.980	343.627	,000 <sup>b</sup>
Residual	190.386	116	1.641		
Total	1882.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, KOMPETENSI, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Dari hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel  $343.627 > 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan jika ketiga variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Cibinong.

### 3.2 Pembahasan

Dengan terbuktinya hipotesis tersebut, maka kinerja karyawan dapat meningkat, terutama pada variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan yang menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai staf pasti akan menjadikan pimpinannya sebagai *influence* dalam bekerja, apa yang terjadi jika gaya kepemimpinan seorang pemimpinnya buruk? Jelas akan berpengaruh buruk pada kinerja stafnya, begitu juga sebaliknya. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka hal pertama yang harus diperbaiki yaitu gaya kepemimpinan seorang pemimpin. kedua kompetensi, hal ini sama dengan gaya kepemimpinan, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan di harus selalu diasah agar kompetensinya terus meningkat, mungkin jika gaya kepemimpinan seorang pemimpinnya buruk tetapi jika kompetensi dari seorang karyawan itu baik, paling tidak pekerjaan sehari-hari masih bisa terselesaikan dengan baik tanpa didukung dengan gaya kepemimpinan pimpinannya. Ketiga disiplin kerja, Dengan menerapkan disiplin dalam bekerja, karyawan memiliki kesempatan untuk mendapat nilai lebih dari perusahaan, sehingga dengan bekerja secara disiplin bukan saja mempengaruhi diri sendiri kearah yang jauh lebih baik untuk secara maksimal menyelesaikan tugas harian melainkan mempengaruhi juga secara positif rekan kerjanya dilingkungan masing-masing. Dengan begitu, semua elemen bisa

menjadi bentuk yang luar biasa indah dalam kerjasama tim.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui cara memimpin, kompetensi dan disiplin kerja adalah beberapa cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara alami dan memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa yang akan datang dengan harapan dapat meningkatkan kompetensi dan kedisiplinan yang menjadi penunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bisa dijadikan sebagai bukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya memimpin yang baik hendaknya bisa membantu staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan indeks prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit rekam medik di RSUD Cibinong. Dengan diperolehnya hipotesis tersebut, maka terdapat peningkatan pada kinerja karyawan apabila pada Rumah Sakit ada perilaku adil dalam pemberian sanksi, bersikap tegas dalam mentaati aturan dan adanya pengaruh yang baik dari pimpinan.

Seorang karyawan yang sudah tertanam kedisiplinan dalam dirinya akan tetap bekerja dengan baik sekalipun tidak diawasi oleh pimpinan. Seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi tidak akan melakukan suatu hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan berpengaruh pada hasil pekerjaannya. Pada akhirnya hasil akhir karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan bernilai tinggi pada perusahaan karena hasil pekerjaannya berbeda dengan karyawan yang bermalas-malasan.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang telah diuraikan pada hasil penelitian dan pembahasan menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menjadi faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, seorang pemimpin haruslah memiliki sikap fleksibel terhadap karyawannya, tidak hanya memilih seseorang yang hanya dekat secara pribadi dengan kompetensi yang masih terbilang dibawah rata-rata dan disiplin kerja yang kurang, tetapi pimpinan harus merangkul semua karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara tim agar hasil yang didapatkan sesuai dengan diharapkan. Pemimpin tidak boleh membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja sama dengan pimpinannya sendiri karena akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu kompetensi karyawan terus ditingkatkan melalui pelatihan yang diselenggarakan rumah sakit, rumah sakit dapat memberlakukan absen sidik jari untuk melihat jam datang dan pulang karyawan agar kedisiplinan kerja terpantau dari mesin. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memfokuskan penelitian pada gaya kepemimpinan, karena faktor kompetensi dan disiplin kerja saya rasa sudah cukup baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azahraty. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin), *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1 (2018)1-11.
- Birol Baysaka, Müjdelen İ.Yener.2015. *The Relationship Between Perceived Leadership Style And Perceived Stress On Hospital Employees*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 207 (79 – 89).
- Derya, Karaa & M. Joseph Sirgyc. 2013. *The Effects Of Leadership Style On Employee Well-Being*

- In Hospitality*. *International Journal of Hospitality Management* 34 (2013) 9–18.
- Desi, Saputra Rafiie dkk. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen* Volume 2, No.1, Januari
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Fikri. 2008. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6s, No. 1.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gitosudarmo, I & Sudita I. Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Habtamu Kebu Gemedaa. *Leadership Styles, Work Engagement And Outcomes Among Information Andcommunications Technology Professionals*.
- Hamid, 2003. *Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Armico.
- Happy Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal.881 –890.
- Harun. 2005. *Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik*. *Manajemen Usahawan*. No. 10 Tahun XXXIV.
- Hasibuan, M. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Edisi Revisi.
- Hornby, A.S. 1995. *Advanced Learner's Dictionary*. New York: Firth Edition.
- Irene, Huertas dkk. 2019. *Effects Of Different Leadership Styles On Hospitality Workers*. *Journal Tourism Management*.
- Isabel, Buila dkk. 2019. *Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Ofidentification, Engagement And Proactive Personality*. *International Journal Of Hospitality Management* 77 (2019) 64–75.
- Ivancevich, John M & Konopaske R. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- J.M. Ivancevich. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Jaesik, Lee & Siagian S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kencanawati. A.A.A.M. 2013. *Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap*

- Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* Jilid 10. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Maria, Agustin. 2019. Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *e-Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 95-104. Andi Juned, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau.
- Mark H. Do & Amirali Minbashian. 2020. *Higher-Order Personality Factors And Leadership Outcomes: A Meta-Analysis. Journal Personality and Individual Differences*.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: *Competency Based Human Resource Management European Research On Management and Business Economics* 25(2019)144–150 [www.Elsevier.com/Erme](http://www.Elsevier.com/Erme) Job satisfaction and Organizational Commitment Effect in the transformational leadership Towards employee Performance Source Management. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Asrar-ul-Haq, K. Peter Kuchinke. 2016. *Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance*.
- Prihadi, S.F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan*.
- Ramelan. 2005. *Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gramedia.
- Rendyka, Dio & Siswanto Djambur Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 42 No.1 Januari 2017.
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik)* Bagian Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.
- Sinunungan. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Bumi Aksara.
- Soekidjo, N. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Soetjipto B. W. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro, Yekti. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, Vol. 1 No. 3, Desember 2012.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. “Analisis Fak-tor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerap-kan SNI 19-9001-2001”. *Jurnal Stan-dardisasi*. No 9.
- Untung. W, 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Veithzal, Rivai Fawzi & Basri, M. A. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers
- Wijaya, B.G. & Soedarmadi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari. *Jurnal Universitas Semarang*.
- Wilson, J.P. 2004. *Human Resource Development: Learning and Training for Individuals and Organization*. London: Kogan Page Limited.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli, 2009. Analisis Pengaruh Pengembangan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 1, No. 2