

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPPK) PERAWAT DI RSUD KOTA
PRABUMULIH**

SKRIPSI



**TIA APRILIA
2022110033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPPK) PERAWAT DI RSUD KOTA
PRABUMULIH**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**TIA APRILIA
2022110033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPPK) PERAWAT DI RSUD KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

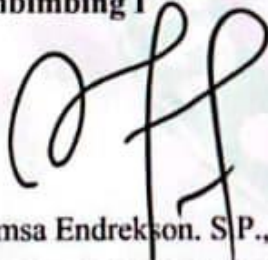
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih**

Oleh :

**Tia Aprilia
2022110033**

Prabumulih, 22 Juni 2026

Pembimbing I



**(Romsa Endrekson. S.P., M.M)
NUPTK. 9845750651130112**

Pembimbing II



**(Hj. Yelli Aswariningsih. SH., M.H., M.M)
NUPTK. 6036748649230143**

**Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih**



**H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I
NUPTK. 8352757658130193**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perawat Di RSUD Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Proposal Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 22 Juni 2026.

Prabumulih, 22 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Anggota :

1. Hj.Yelli Aswariningsih, SH., M.H., M.M
NUPTK. 6036748649230143
2. H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

()
()
()

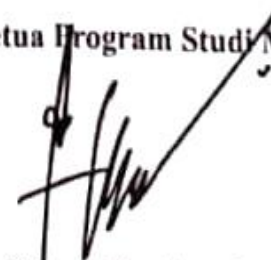
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen


H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Tia Aprilia

NIM : 2022110033

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 22 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



TIA APRILIA

NIM. 2022110033

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

*“Jika bukan kerana Allah yang memampukan,
aku mungkin sudah lama menyerah”*

(Tia Aprilia)

*“Bila esok nanti kau sudah lebih baik, jangan lupa masa-masa sulitmu.
Ceritakan kembali pada dunia, caramu mengubah keluh jadi senyuman”*

(Andmesh Kamelang)

Ku Persembahkan kepada :

- ❖ Ayahanda Sukirman
- ❖ Ibunda Sumarni
- ❖ Adik kandungku Syifa Khairunnisa
- ❖ Adik kandungku Aydin Rasyid
- ❖ Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
- ❖ Teman teman seperjuangan angkatan
2022 dan Almamaterku

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perawat Di RSUD Kota Prabumulih

Tia Aprilia, 2022110033, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) perawat di RSUD Kota Prabumulih. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih yang berjumlah 330 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 77 responden yang ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode simple random sampling dan rumus *Slovin*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (Uji t) gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,625 dan disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 3,530 dan secara simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,597. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497 menunjukkan kinerja pegawai (PPPK) perawat RSUD Di Kota Prabumulih dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diikuti oleh pegawai. Sisanya terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 0,503.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Government Employees with Work Agreements (PPPK) Nurses at Prabumulih Regional General Hospital

Tia Aprilia, 2022110033, 2026

This study aims to examine the influence of leadership style and work discipline on the performance of Government Employees with Work Agreements (PPPK) nurses at Prabumulih Regional General Hospital. The study employed a quantitative research method with a descriptive approach and associative analysis. The population consisted of all 330 PPPK nurses at Prabumulih Regional General Hospital, while the sample comprised 77 respondents selected using probability sampling through the simple random sampling technique based on the Slovin formula. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that, partially (t-test), leadership style (X_1) has a significant effect on employee performance (Y) with a t-value of 2.625, and work discipline (X_2) also has a significant partial effect on employee performance (Y) with a t-value of 3.530. Simultaneously (F-test), leadership style (X_1) and work discipline (X_2) jointly have a significant effect on employee performance (Y), with an F-value of 38.597. The coefficient of determination (R^2) value of 0.497 indicates that the performance of PPPK nurses at Prabumulih Regional General Hospital is influenced by leadership style and work discipline by 0,497, while the remaining 0,503 is explained by other variables not examined in this study.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirant Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perawat Di RSUD Kota Prabumulih”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
5. Bapak Romsa Endrekson. S.P., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Hj. Yelli Aswariningsih. SH., M.H., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih, Pimpinan Bapak dr. Ade Ickhlas selaku direktur dan seluruh staf Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk orang tua tersayang, cinta pertama dan panutanku sekaligus penyemangat penulis Ayahanda tercinta Sukirman dan pintu surgaku Ibunda tercinta Sumarni. Terimakasih atas segala pengorbanan dan ketulusan yang

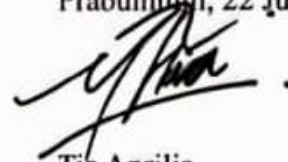
diberikan. Meskipun ayah dan ibu tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan kasih sayang, memberikan banyak motivasi, nasehat, dan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia, sehat selalu dan panjang umur karena ayah dan ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

10. Adik-adikku tersayang, Syifa Khairunnisa dan Aydin Rasyid. Penulis persembahkan karya ini sebagai bentuk rasa cinta dan tanggung jawab untuk menjadi contoh dan inspirasi. Terimakasih telah memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Dukungan kalian menjadi bagian penting dari terselesainya studi ini.
11. Teruntuk Sumira, sahabat yang selalu menemani penulis dari awal perkuliahan sampai selesai skripsi, memberikan motivasi, dan semangat yang luar biasa kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik bahkan seperti saudara. Terimakasih karena tidak meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis. Penulis mau ucapkan terimakasih sudah bertahan sejauh ini.
12. Teruntuk Devia, Tria, dan Dila sahabat dari SMA yang senantiasa menemani penulis dari masa sekolah hingga dibangku perkuliahan bahkan sudah seperti keluarga. Terimakasih telah menemani setiap proses penulis, telinga yang selalu mendengar keluh kesah, memberi semangat dan motivasi setiap proses penulisan tugas akhir ini.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan ku di kelas Manajemen A angkatan 2022. Kalau kata Tulus “Dimanapun kalian berada ku kirimkan terimakasih untuk warna dalam hidupku dan banyak kenangan indah”.
14. Serta seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
15. Terakhir, untuk diri saya sendiri Tia Aprilia. Terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini.

Saya bangga pada diri saya sendiri!. Semoga langkah kebaikan terus berada padamu dan semoga Allah selalu meridhoi setiap langkahmu dan selalu dalam lindungan-Nya, Aamiin.

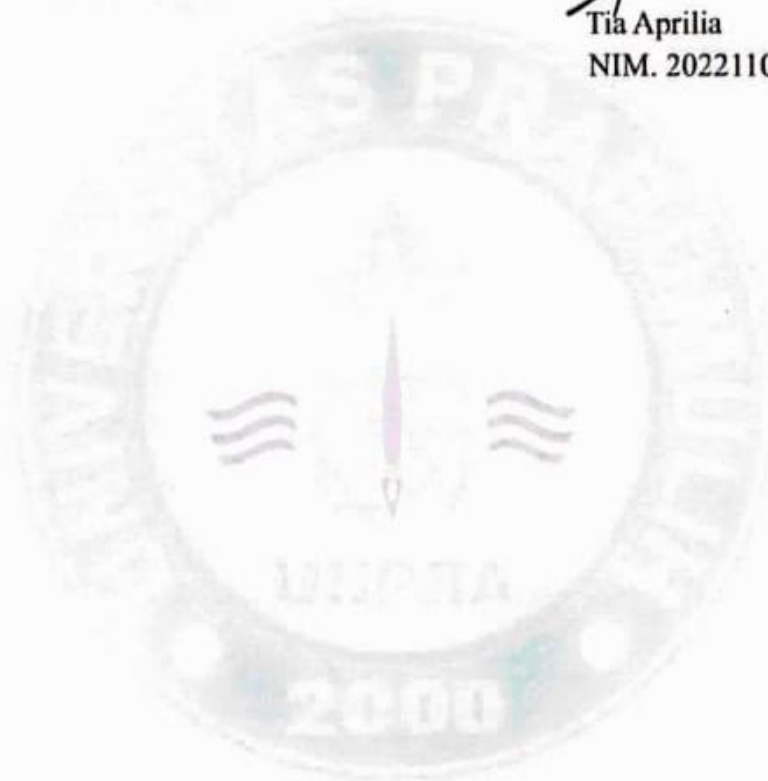
Penulisan Laporan Skripsi, masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Laporan Skripsi.

Prabumulih, 22 Juni 2026



Tia Aprilia

NIM. 2022110033



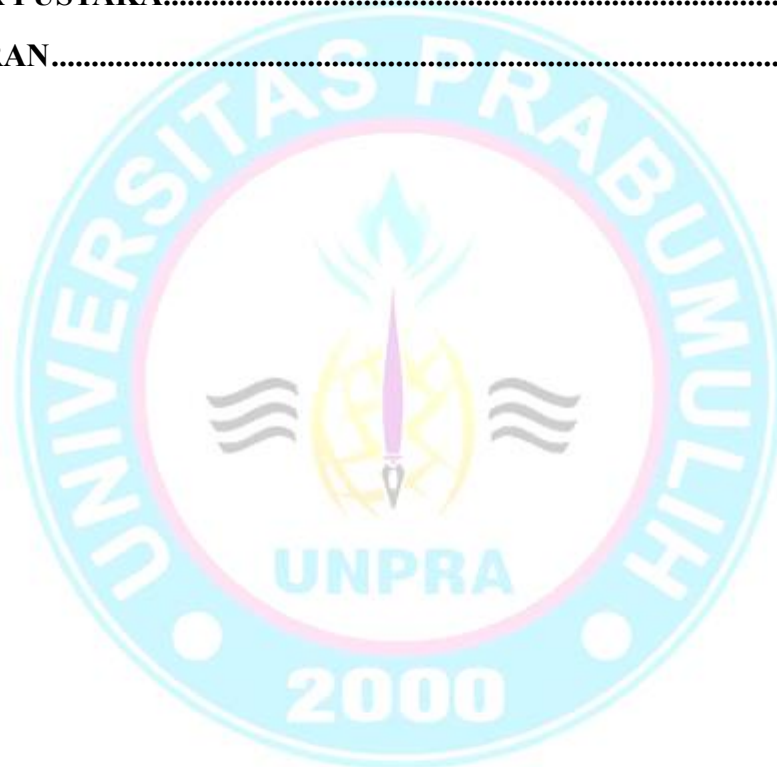
DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Teori	5
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	5
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	5
b. Jenis Gaya Kepemimpinan	6
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	6
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	6
e. Karakteristik Pemimpin	7
2.1.2 Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja	8

b. Jenis Disiplin Kerja.....	9
c. Indikator Disiplin Kerja	9
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	10
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
b. Indikator Kinerja Pegawai	11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Kerangka Pemikiran.....	14
2.4 Hipotesis Penelitian.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian & Desain Penelitian	16
3.1.1 Metode Penelitian.....	16
3.1.2 Desain Penelitian.....	16
3.2 Lokasi & Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi & Sampel.....	17
3.3.1 Populasi	17
3.3.2 Sampel.....	17
3.4 Jenis & Sumber Data.....	18
3.4.1 Jenis Data.....	18
3.4.2 Sumber Data	18
3.5 Variabel & Definisi Operasional	19
3.5.1 Variabel Penelitian.....	19
3.5.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	19
3.6 Teknik Pengumpulan Data	20
3.7 Instrumen Penelitian	21
3.8 Uji Instrumen Penelitian	22
3.8.1 Uji Validitas	22
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	22
3.9 Uji Asumsi Klasik	23
3.9.1 Uji Normalitas	23
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	23

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	23
3.10 Regresi Linier Berganda	24
3.11 Uji Hipotesis	24
3.11.1 Uji t (Uji Parsial)	24
3.11.2 Uji F (Uji Simultan)	25
3.11.3 Uji Determinasi (R^2)	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	26
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Kota Prabumulih	26
4.1.2 Visi Dan Misi RSUD Kota Prabumulih	27
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih	30
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan di RSUD Kota Prabumulih	30
4.2 Karakteristik Responden	37
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
4.3 Analisis Tanggapan Responden	39
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X_1)	40
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)	41
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	41
4.4 Hasil Uji Instrumen	42
4.4.1 Uji Validitas	42
4.4.2 Uji Reliabilitas	42
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	45
4.5.1 Uji Normalitas	46
4.5.2 Uji Multikolinearitas	47
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.6 Analisis Linier Berganda	49
4.7 Hasil Uji Hipotesis	50

4.7.1 Uji t (Parsial)	50
4.7.2 Uji F (Simultan).....	51
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	52
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	20
Tabel 3.2 Skala Likert	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1)	40
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	42
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	43
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	44
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.12 Uji Normalitas	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.15 Uji t (Parsial)	51
Tabel 4.16 Uji F (Simultan)	52
Tabel 4.17 Uji Determinasi	53

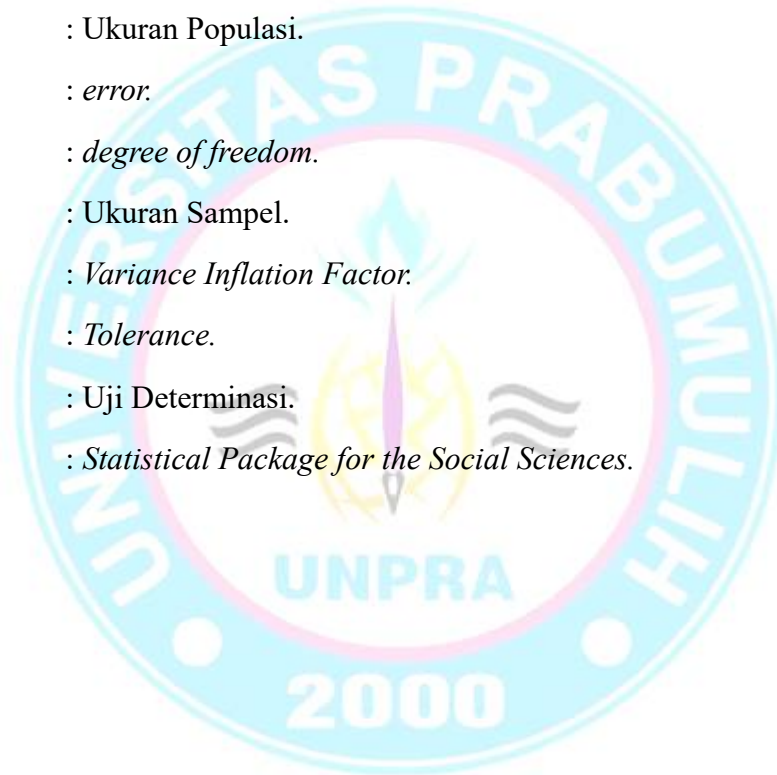
DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 4.1 RSUD Kota Prabumulih.....	26
Gambar 4.2 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih.....	30
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot	47
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48



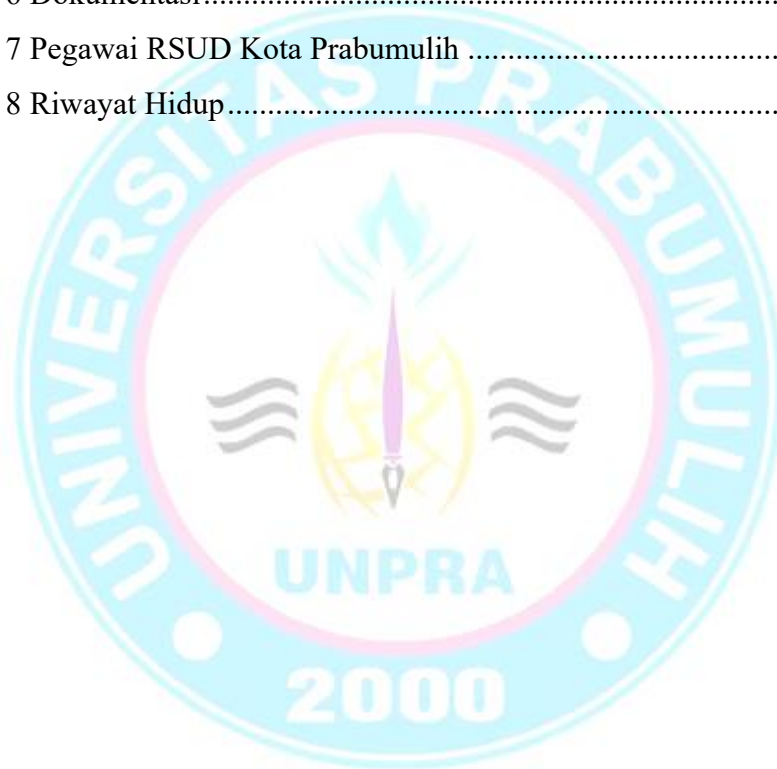
DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah.
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
Ha	: <i>Alternative Hypothesis.</i>
H0	: <i>Null Hypothesis.</i>
N	: Ukuran Populasi.
e	: <i>error.</i>
df	: <i>degree of freedom.</i>
n	: Ukuran Sampel.
VIF	: <i>Variance Inflation Factor.</i>
TOL	: <i>Tolerance.</i>
R ²	: Uji Determinasi.
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences.</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	60
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 3 Tabulasi Tanggapan Responden.....	66
Lampiran 4 Hasil Penelitian.....	72
Lampiran 5 Kartu Bimbingan Skripsi.....	82
Lampiran 6 Dokumentasi.....	93
Lampiran 7 Pegawai RSUD Kota Prabumulih	94
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting di dalam sebuah organisasi. Pencapaian suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas kerja yang dimiliki pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk itu sumber daya manusia harus dapat dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, manajemen sumber daya manusia secara mendasar memainkan peran penting dalam pengelolaan suatu organisasi, seperti kepemimpinan, disiplin, kinerja, dan aspek lainnya. Di sisi lain, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi rendah dan kinerja buruk dapat menjadi tantangan kompetitif yang berpotensi menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Peran pemimpin sangat penting dalam menegakkan disiplin di sebuah lembaga atau organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, jadi gaya kepemimpinan membentuk daya tariknya sendiri. Gaya kepemimpinan merupakan proses seseorang dapat mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan serta tugas yang telah disepakati bersama dan mengarahkan suatu organisasi dengan cara yang lebih baik (Prasetyo & Rusdian 2023; Pebriani *et al.*, 2024). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Setiana & Dewi, 2022).

Seorang pemimpin perusahaan yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuhkan kembangkan dan memperdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap hasil kerja pegawai. Tetapi, jika pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai dan fasilitas lingkungan kerja, maka semangat kerja serta disiplin pegawai dapat lebih meningkat. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat, sehingga pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terlaksana secara optimal.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, patuh pada peraturan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan, serta kesanggupan dalam melaksanakan wewenang, tidak menghindari sanksi dalam hal pelanggaran wewenang dan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Sastrohadiwiryono & Syuhada 2019; Rizal *et al.*, 2024). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja dengan lebih efektif, memanfaatkan waktu secara optimal, serta berupaya menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan terhambatnya proses pelayanan, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, serta menurunnya produktivitas organisasi.

Astuti (2021) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi (Hidayatulloh & Ananda 2022; Pebriani *et al.*, 2024). Kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas kerja saja tetapi juga dari tingkat kepuasan pasien, kecepatan layanan, kepatuhan terhadap prosedur medis, dan kemampuan bekerja sama dalam tim lintas profesi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih merupakan institusi kesehatan penting yang bertanggung jawab atas penyediaan layanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit ini adalah komponen penting dalam sistem kesehatan keseluruhan yang memberikan berbagai jenis layanan kepada pasien. Untuk memberikan layanan kesehatan yang optimal di rumah sakit, diperlukan sumber daya berkualitas dan terlatih. Dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat dan melayani pasien.

Berdasarkan survei terdahulu yang peneliti lakukan terhadap PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih dan informasi dari pihak rumah sakit diketahui bahwa kinerja sebagian PPPK perawat masih kurang maksimal, masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu, pegawai merasa kurang mendapatkan perhatian dan arahan yang jelas dari atasan, sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta rendahnya inisiatif dalam melayani pasien. Hal ini

menunjukkan adanya indikasi bahwa faktor kepemimpinan dan disiplin kerja masih perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perawat di RSUD Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih berfokus pada PPPK perawat. Penelitian ini berfokus pada analisis sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja RSUD Kota Prabumulih memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, fokus juga diarahkan pada pengujian sejauh mana tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai berkontribusi terhadap kinerja pegawai di institusi tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh kombinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Membantu PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih memahami pentingnya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang mendukung kinerja optimal.
- b. Menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen dalam merancang program pelatihan kepemimpinan dan pelatihan disiplin kerja.

2. Manfaat Teoritis

- a. Memperkuat pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada disiplin kerja dan kinerja pegawai di sektor kesehatan. menjadi dasar pengembangan model teori integratif antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja dalam konteks organisasi pelayanan publik.
- b. Memberikan informasi dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk memperbaiki atau mengembangkan teori manajemen kepemimpinan dan motivasi kerja di lingkungan rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Hasnawati *et al* (2021:18) menyatakan gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi, seorang pemimpin haruslah berpengetahuan luas dan berpendidikan. Mereka dituntut untuk bertanggung jawab, tepercaya, disiplin, dan mampu mengatur waktu serta mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari berbagai sifat, perilaku serta karakteristik yang diperlukan oleh para pemimpin agar dapat berinteraksi dengan bawahan (Tri 2020; Nurina *et al.*, 2024).

Para pemimpin perusahaan perlu menguasai keterampilan, komunikasi, mediasi, pengorganisasian, dan pembentukan tim untuk memastikan kelancaran pelaksanaan proyek. Menurut Ashlan & Akmaluddin (2021:17) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kombinasi kemampuan, sifat, perilaku, dan karakteristik seorang pemimpin yang digunakan untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, serta mengendalikan perilaku bawahan secara sukarela dan sadar, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang spesifik. Hal ini memungkinkan interaksi efektif antara pemimpin dan bawahan, memastikan partisipasi aktif dalam proses pencapaian

tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasnawati *et al* (2021:18) terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis
Pemimpin memiliki kekuasaan dan tanggung jawab penuh, mengambil keputusan sendiri, efektif untuk situasi krisis namun dapat menurunkan motivasi dan kreativitas anggota.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Bersifat delegatif, mengajak anggotanya berpartisipasi dalam membuat keputusan, menciptakan suasana kerja terbuka dan kolaboratif, serta meningkatkan rasa tanggung jawab bersama.
3. Gaya Kepemimpinan Kebebasan
Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota, minim intervensi, cocok untuk tim yang sangat mandiri, namun berisiko menurunkan kinerja jika anggota kurang terarah atau tidak cukup terampil.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun enam indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan (Rizal *et al*, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Setiana & Dewi (2022:11) sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

e. Karakteristik Pemimpin

Ada 7 karakteristik yang menjadi benang merah seorang pemimpin dalam organisasi. Berikut beberapa karakteristik pemimpin efektif (Talentic, 2023; Silalahi, 2024):

1. Visioner.

Pemimpin yang visioner berarti memiliki pandangan yang jelas tentang tujuan organisasi. Hal ini karena pemimpin yang memiliki visi dan tujuan yang jelas dapat menginspirasi kepada tim untuk bekerja lebih efisien dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama.

2. Memotivasi.

Seorang pemimpin yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan produktivitasnya, memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang akan berujung pada hasil yang lebih baik memuaskan secara keseluruhan. Pemimpin yang kompeten dalam memotivasi memahami kebutuhan individu dan menggunakan berbagai strategi untuk memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, memberikan feedback positif dan konstruktif, sampai memberikan peluang untuk berkembang.

3. Memiliki Cara Mencapai Tujuan.

Seorang pemimpin yang mampu menguraikan dan membagikan strategi yang jelas dan terukur dapat membantu tim memahami tujuan jangka panjang dan tugas mereka secara detail. Ini berdampak pada bawahannya

sehingga dapat memprioritaskan tugas dan bekerja secara efektif. Karakteristik ini juga memungkinkan pemimpin untuk memperkirakan risiko dan kendala yang mungkin terjadi, dan mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan keberhasilan bersama.

4. Memiliki Empati.

Dengan memiliki empati, seorang pemimpin dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan para anggota tim. Ini dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga membantu meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja anggota tim secara keseluruhan.

5. Kreatif.

Dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif, seorang pemimpin yang kreatif dapat mengembangkan ide dan solusi yang inovatif untuk mengatasi berbagai rintangan yang mungkin muncul. Dengan menciptakan strategi yang inovatif, seorang pemimpin kreatif dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan progresif. Oleh karena itu, kreativitas menjadi karakteristik penting bagi seorang pemimpin yang ingin memimpin perusahaan ke masa depan yang sukses.

6. Introspeksi.

Dalam memimpin, penting bagi seorang pemimpin untuk mengevaluasi diri sendiri dan mengenali kelebihan dan kekurangan diri, serta dampaknya pada orang lain. Dengan mengetahui diri sendiri, seorang pemimpin dapat memperbaiki kualitas kepemimpinannya, serta dapat memberikan pengarahan dan arahan yang lebih baik kepada anggota tim.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati serta patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang disepakati, baik secara tertulis maupun lisan dan tidak mengelak untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan yang telah disepakati bersama (Kusumayanti *et al.*, 2020; Pebriani *et al.*, 2024). Disiplin adalah kehati-hatian dan kesungguhan seseorang untuk tunduk pada semua pedoman jabatan yang dibuat

oleh pimpinan yang mengingatkan kembali pada individu organisasi agar semua pekerja dapat melakukannya baik dengan sengaja maupun dengan intimidasi (Sasue *et al.*, 2021; Pebriani *et al.*, 2024).

Menurut Hasan (2023:21) menyatakan disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja atau dari harapan. Berdasarkan uraian atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dalam menaati seluruh aturan serta ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku disiplin ini terlihat dari kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja, menghargai kebijakan pimpinan, serta kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Setiap organisasi, lembaga, atau perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Hasan (2023) menyatakan terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengetahui peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Dalam menilai tingkat disiplin kerja pegawai, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi perilaku kerja pegawai secara objektif dan konsisten dalam organisasi. Dengan adanya indikator ini, manajemen dapat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai

serta merumuskan kebijakan perbaikan yang tepat. Menurut Rizal *et al* (2024) terdapat empat indikator yang dapat mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Etika bekerja.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu diperhatikan. Menurut Fauzia *et al* (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sabila & Firmansyah 2022; Ikut 2023). Menurut Setiana & Dewi (2022) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang yang bersifat *provit oriented* dan *non provit oriented* yang dihasilkan selama 1 periode waktu sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Ikut (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Menurut Riski (2023) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang mampu dicapai pegawai untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya (Wahyuni *et al.*, 2023; Nurina *et al.*, 2024).

Berdasarkan pendapat diatas dapat menunjukkan bahwa untuk memperoleh pegawai yang memiliki kerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi saling berkaitan erat. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, yang dijalankan dan digerakkan oleh pegawai sebagai faktor utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, kualitas, dan waktu yang ditetapkan. Dengan kinerja yang baik, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Ptoes perbaikan tersebut tidak dapat dilakukan tanpa adanya evaluasi berkala terhadap hasil kerja pegawai disetiap unit kerja. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Setiana & Dewi (2022) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sebagai landasan dalam memahami kinerja pegawai secara menyeluruh, penting untuk mengkaji berbagai aspek yang berperan dalam pencapaian hasil kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Setiana & Dewi (2022) sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar dalam memperkuat landasan teori penelitian ini, diperlukan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan. Berikut dapat dilihat pada tabel 2.1 penelitian terdahulu dengan topik penelitian yang sama sebagai bahan perbandingan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

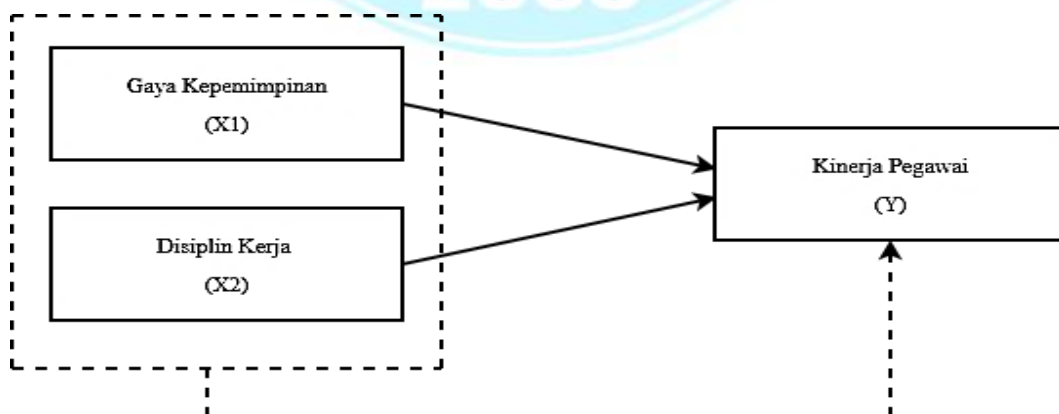
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Nurina & Sugeng (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri	Deskriptif Kuantitatif	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Secara simultan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Pebriani et al (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 81 Jakarta Timur	Deskriptif Kuantitatif	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Guru (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Hapsari & Nugroho (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga.	Deskriptif Kuantitatif	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Riski (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DiFaperta IPB	Deskriptif Kuantitatif	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel disiplin kerja.
Sembiring & Marbun (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN	Deskriptif Kuantitatif	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 3. Secara simultan keduanya mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ = Berpengaruh secara parsial.

- - - - -→ = Berpengaruh secara simultan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan permasalahan dan hendak diuji kebenarannya. Hipotesis juga seringkali diartikan sebagai dugaan atau prediksi terhadap hasil penelitian yang diperoleh. Pada prinsipnya semua penelitian memerlukan hipotesis namun tidak semuanya perlu dinyatakan dalam bentuk kalimat yang efektif (Fauzi *et al*, 2022:55).

Berdasarkan uraian dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H0: Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih.
- H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih.
- H3: Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2023:2) menyatakan metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Machali (2021:23) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya. Dalam pemaparannya penelitian kuantitatif lebih banyak menampilkan dan memaknai angka-angka disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dimana pendekatan ini digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang dapat menentukan hasil perolehan jawaban terhadap pertanyaan penelitian atau bisa disimpulkan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan penelitian. Desain penelitian digunakan untuk melakukan penelitian, sehingga dapat diperoleh suatu logika baik dalam pengujian hipotesis maupun membuat sebuah kesimpulan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih yang berlokasi di Jalan Lingkar Timur, Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Sumatera Selatan. Waktu penelitian ini dimulai pada April 2026 sampai dengan Juni 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Machali (2021:67) Populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPPK Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih yang berjumlah 330 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi disebut sampel penelitian (Machali, 2021:67). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2023:127). Penentuan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling* artinya cara pengambilan sampel dengan memberi peluang yang sama pada anggota populasi yaitu bagian Perawat dengan teknik *sampling random* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dengan cara acak. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 77 responden.

Pada penentuan sampel ini menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* dapat digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai maupun mewakili keseluruhan populasi. Tingkat presisi pada rumus *Slovin* penentuan sampai 10% untuk rumus *Slovin* dapat sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{330}{1+330(0,1)^2}$$

$$n = \frac{330}{4,3}$$

$$n = 76,7$$

Dari hasil penghitungan di atas, jumlah sampel dibulatkan menjadi 77 responden.

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Sahir (2021:6) terdapat dua jenis metode dalam penelitian yaitu:

1. Metode kualitatif adalah metode dengan proses penelitian berdasarkan persepsi pada suatu fenomena dengan pendekatan datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat secara lisan dari objek penelitian. Penelitian kualitatif harus didukung oleh pengetahuan yang luas dari peneliti, karena peneliti mewawancarai secara langsung objek penelitian.
2. Metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir. Dalam penelitian kuantitatif biasanya lebih banyak menampilkan dan memaknai angka-angka disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.

3.4.2 Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat

menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sugiyono (2023:194) menyatakan bahwa ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui wawancara, survei, observasi dan eksperimen.
2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak/langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang kemudian digunakan peneliti sebagai data pendukung.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:67). Sahir (2021:16) menyatakan variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2023:69).

1. Variabel bebas (*independent variable*) : Gaya Kepemimpinan (X1)
Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) : Kinerja Pegawai (Y)

3.5.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Machali (2021:62) Operasional variabel digunakan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam perspektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori-teori yang telah dipahami. Berikut operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Devinsi Variabel	Indikator	Kuesioner
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Hasnawati <i>et al.</i> , 2021:18).	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosi.	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap menghormati serta patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang disepakati, baik secara tertulis maupun lisan dan tidak mengelak untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan yang telah disepakati bersama (Kusumayanti <i>et al.</i> , 2020; Pebriani <i>et al.</i> , 2024).	1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Etika bekerja.	1-3 4-6 7-8 9-10
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sabila & Firmansyah 2022; Ikut 2023).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Data diolah penulis (2025)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu penelitian adalah teknik pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2023:194) ada beberapa macam teknik pengumpulan data antara lain:

1. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.
2. Wawancara digunakan teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus

diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik wawancara ini dilakukan dengan melakukan sesi tanya jawab secara lisan dengan pihak yang melakukan wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.
4. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Teknik ini akan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang diajukan kepada pegawai Nakes Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih dengan menggunakan skala *Likert* yang merupakan metode skala bipolar dalam statistika yang digunakan untuk mengukur data kuantitatif baik berupa data tanggapan positif maupun negatif berbentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut:
 - 1) Sangat Setuju (SS), skor 5
 - 2) Setuju (S), skor 4
 - 3) Netral (N), skor 3
 - 4) Tidak Setuju (TS), skor 2
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS), skor 1

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Biasanya instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara atau observasi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka penulis menggunakan skala *Likert* untuk mengukur setiap instrumennya. Untuk nilai setiap jawaban ditentukan dengan skor pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023:147)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan kuesioner yang kita ajukan. Untuk menguji alat ukur dapat dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (r_{hitung} dan r_{tabel}). Tingkat signifikan menggunakan 10% atau 0,1 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*).

$$df = n - 2$$

Jika, 1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sahir, 2021:33). Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan bantuan

aplikasi komputer *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Menurut Machali (2021:106) Variabel dikatakan reliabel dengan kriteria berikut:

Jika, 1. Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, maka dinyatakan reliabel.

2. Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$, maka dinyatakan kurang reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2021:69). Menurut Machali (2021:114) uji normalitas dapat dilakukan dengan teknik analisisnya sebagai berikut:

1. Jika nilai probability $> 0,1$, maka distribusi data normal.
2. Jika nilai probability $< 0,1$, maka distribusi data tidak normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Machali (2021:140) menyatakan Uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Asumsi dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 atau memiliki *tolerance* $< 0,1$, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki *tolerance* $> 0,1$, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Menurut Sahir (2021:69) Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut (Ghozali, 2021:178):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk menentukan regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Untuk penelitian ini diperoleh keterangan sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Nilai Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 = Nilai Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan (*error*)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t (Uji Parsial)

Sahir (2021:53) menyatakan uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini 10% atau 0,1. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

3.11.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sahir (2021:53) Uji F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dapat dicoba dengan metode membandingkan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 90% dengan alpha 0,1 dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

3.11.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R^2 yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independent dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas. Oleh karena itu, jika koefisien mendekati satu, maka variabel independent memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = (R^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

R^2 = nilai koefisien korelasi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Kota Prabumulih



Gambar 4. 1 RSUD Kota Prabumulih

Pada tahun 1947, berdirilah Balai Pengobatan yang merupakan awal mula terbentuknya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih yang terletak di bekas gedung Kantor Marga Kapak Tengah (sekarang lokasi lapangan tenis di Dusun Prabumulih). Pada tahun 1955, Balai Pengobatan ini ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih, yang beroperasi dari tahun 1955 hingga akhir 2008 di Jalan AK. Gani No. 41 Lk. III, Kelurahan Tugu Kecil, Prabumulih Timur, dengan luas tanah I adalah 5.940,56 m², luas tanah II adalah 892,50 m², luas tanah III adalah 354,51 m², dan luas tanah IV adalah 10.000 m² dan total luas seluruhnya mencapai 6.830,000 m², sementara luas bangunan sekitar 1.508,4446 m² dengan jumlah kapasitas 183 ruang tidur.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 107/MENKES/SK/1/1955 yang dikeluarkan pada tanggal 30 Januari 1955 mengenai peningkatan kelas Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih, maka rumah sakit ini berstatus Tipe C, sesuai dengan Perda Kabupaten Muara Enim No. 31 Tanggal 22 Januari 1996. Pada tahun 2005-2008, RSUD Kota Prabumulih melakukan pembangunan gedung baru yang beralamat di Jalan Lingkar Barat, Gunung Ibul. Pembangunan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan fasilitas

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih. Kemudian pada tanggal 20 Desember 2008 RSUD Kota Prabumulih memindahkan semua pelayanannya ke lokasi gedung baru. Di bangunan baru tersebut, RSUD Kota Prabumulih memiliki fasilitas yang lebih unggul dibandingkan sebelumnya, termasuk ruangan yang lebih luas, peralatan medis terbaru, dan dukungan teknologi informasi (SIM- RS, SMS Gateway, Hotspot, Sistem Antrian Pasien, CCTV) dan lainnya. Fasilitas rawat inap yang tersedia mencakup Kelas I, Kelas II, Kelas III, VIP, dan VVIP dengan total 153 tempat tidur. Saat ini, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih telah ditingkatkan menjadi Rumah Sakit tipe C+.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD Kota Prabumulih

1. Visi RSUD Kota Prabumulih

Menjadi rumah sakit yang memiliki kualitas prima dalam pelayanan kesehatan yang terintegrasi pada teknologi, pendidikan, dan pengabdian masyarakat.

2. Misi RSUD Kota Prabumulih

Berikut misi RSUD Kota Prabumulih adalah:

- 1) Meningkatkan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan berkompetensi.
- 2) Meningkatkan pelayanan kesehatan terintegrasi berbasis teknologi dan informasi.
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat yang berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.
- 4) Melaksanakan pelayanan, pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang kesehatan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

3. Motto RSUD Kota Prabumulih

Motto RSUD Kota Prabumulih terdiri dari dua, yaitu:

a. Motto pelayanan

“Seputih melati, secerah mentari, sepenuh hati melayani sesama”

b. Motto manajemen

“Melayani manusia agar mampu melayani manusia menjadi manusiawi”.

4. Program RSUD Prabumulih

Adapun program RSUD Prabumulih adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana kesehatan yang bermutu.
- c. Menjadikan pusat rujukan kesehatan Kota Prabumulih dan sekitarnya.
- d. dan menjalin kemitraan pada semua pihak.

5. Tujuan RSUD Kota Prabumulih

- a. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna, dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dari dalam daerah dan daerah tetangga.
- b. Melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu sesuai dengan standar pelayanan RSUD Kota Prabumulih.

6. Sasaran RSUD Kota Prabumulih

- 1) Peningkatan klasifikasi RSUD Kota Prabumulih.
- 2) Pelayanan kesehatan yang mudah di akses dan terjangkau.
- 3) Peningkatan jumlah kunjungan pasien di RSUD Kota Prabumulih.
- 4) Pengembangan citra rumah sakit sebagai *stakeholder* pembanguna rumah sakit.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.
- 6) Membangun dan mengembangkan jejaringan kepada seluruh *stakeholder* pelayanan kesehatan.
- 7) Pengembangan rumah sakit sebagai pusat pendidikan dan penelitian bagi praktik keperawatan, kebidanan dan kedokteran.
- 8) Meningkatkan kinerja keuangan rumah sakit.
- 9) Peningkatan kualitas / mutu SDM sesuai dengan profesi kesehatan.
- 10) Masyarakat pengguna pelayanan mendapatkan pelayanan dari tenaga yang kompeten.

- 11) Setiap satuan pelayanan memiliki sarana, prasarana dan peralatan yang memadai dan sesuai dengan standar pelayanan minimal.
- 12) Setiap peralatan medik dilakukan uji fungsi dan kalibrasi.
- 13) Sarana, prasarana dan peralatan yang digunakan ramah lingkungan.
- 14) Meningkatnya kinerja pelayanan.
- 15) Tertib administrasi seluruh pelaporan yang dibutuhkan.
- 16) Meningkatnya kinerja SDM sesuai dengan kompetensinya.

7. Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Kota Prabumulih

Berdasarkan peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 23 tahun 2003 tentang organisasi dan tata kerja RSUD Kota Prabumulih, mempunyai Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas Pokok

- 1) Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih mempunyai tugas pokok membantu Walikota menyelenggarakan Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan sebagian kewenangan otonomi daerah dalam pelaksanaan sebagian kewenangan otonomi daerah kota dibidang pelayanan kesehatan, mempunyai tugas pokok antara lain: peningkatan promosi kesehatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), rehabilitasi (*rehabilitatif*) dan pelayanan rujukan.
- 2) RSUD berkewajiban melaksanakan pengendalian mutu pelayanan kesehatan sesuai dengan standar Akreditasi yang pelayanannya berkoordinasi dengan Dinas Kesehatan.

b. Fungsi

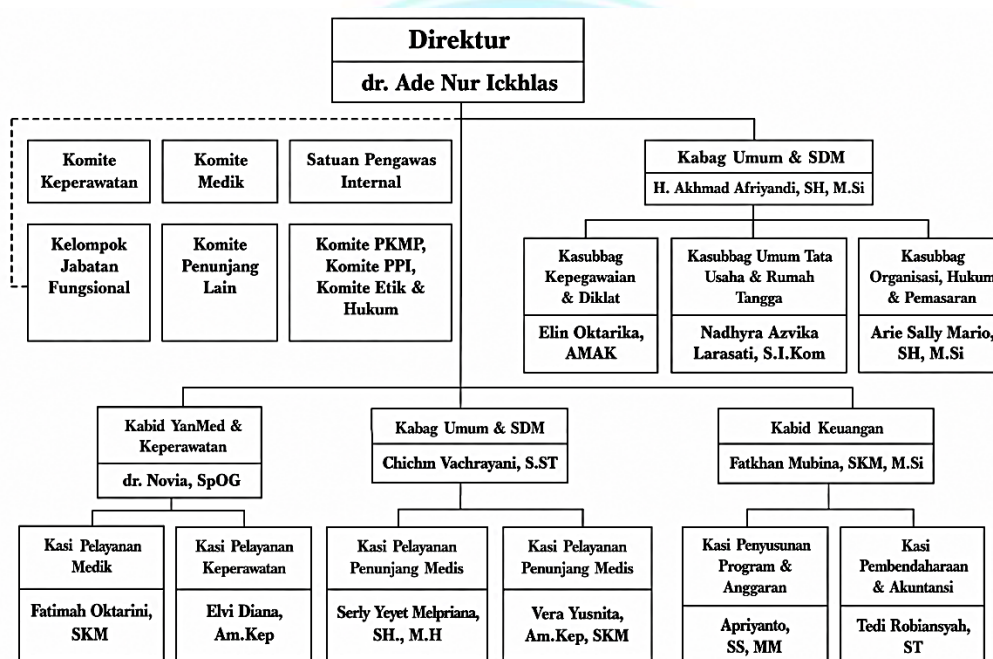
Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 Peraturan Daerah, RSUD mempunyai fungsi, yaitu:

- 1) Penyelenggaraan promosi kesehatan.
- 2) Penyelenggaraan pelayanan medis.
- 3) Penyelenggaraan pelayanan penunjang medis dan non medis.
- 4) Penyelenggaraan rehabilitasi.
- 5) Penyelenggaraan pelayanan asuhan keperawatan.
- 6) Penyelenggaraan pelayanan rujukan kesehatan.

- 7) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- 8) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan.
- 9) Penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan.

4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih

Struktur organisasi adalah sistem atau kerangka yang mengatur tugas, wewenang, dan komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut ini dapat dilihat pada gambar 4.2 struktur organisasi RSUD Kota Prabumulih:



Sumber: RSUD Kota Prabumulih

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi RSUD Kota Prabumulih

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan di RSUD Kota Prabumulih

1. Direktur

Tugas pokok:

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih mempunyai tugas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesehatan dengan titik berat pada bidang pelayanan medis, pelayanan keperawatan dan penunjang medis.

Fungsi:

1. Penyelenggaraan pelayanan medis.
2. Penyelenggaraan pelayanan keperawatan.
3. Penyelenggaraan pelayanan penunjang medik dan non medik.

2. Kepala Bagian Umum & SDM

Tugas pokok:

Merencanakan, mengoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan administrasi umum serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit guna mendukung kelancaran operasional pelayanan.

Fungsi:

- 1) Menyusun program kerja, merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, serta mengatur anggaran dan kebutuhan operasional bagian umum.
- 2) Melaksanakan pengelolaan SDM seperti rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan penilaian kinerja, serta mengelola administrasi umum meliputi surat-menyurat, arsip, dan fasilitas.

3. Kasubag Kepegawaian dan Diklat

Tugas pokok dan fungsi:

- 1) Menyusun dan mengkoordinasikan program perencanaan pendidikan dan pelatihan intern dan ektern rumah sakit.
- 2) Melakukan koordinasi dengan institusi pendidikan kesehatan dalam luar daerah untuk mengembangkan rumah sakit dan pelayanan pendidikan.
- 3) Melaksanakan pelatihan formal dan non formal bagi pegawai rumah sakit.

4. Kasubbag Umum Tata Usaha & Rumah Tangga

Tugas pokok:

Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, ketatausahaan, serta urusan rumah tangga rumah sakit untuk mendukung kelancaran operasional pelayanan.

Fungsi:

- 1) Mengelola surat-menyurat, pengarsipan dokumen, pengelolaan data administrasi, serta pelayanan administrasi bagi seluruh unit kerja di rumah sakit.
- 2) Mengatur kebersihan, keamanan, pemeliharaan fasilitas, perlengkapan, serta kenyamanan lingkungan kerja rumah sakit.
- 3) Mengawasi pelaksanaan kegiatan administrasi dan rumah tangga, melakukan evaluasi, serta menyusun laporan kegiatan kepada pimpinan.

5. Kasubag Organisasi, Hukum & Pemasaran

Tugas pokok dan fungsi:

Mengelola bidang organisasi, hukum, dan pemasaran rumah sakit, dengan fungsi menyusun struktur dan SOP, menangani aspek hukum serta kepatuhan, dan melaksanakan promosi untuk meningkatkan citra dan kunjungan pasien.

6. Komite Keperawatan

Tugas pokok dan fungsi:

- 1) Mengkoordinasikan tugas asuhan keperawatan, etika dan mutu keperawatan.
- 2) Menyiapkan penyusunan standar dan protap keperawatan.
- 3) Mengawasi, mengendalikan dan menilai penerapan kebijakan keperawatan, tata tertib dan etika profesi keperawatan.
- 4) Menyiapkan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di lingkup tugas.

7. Komite Medik

Tugas pokok dan fungsi:

- 1) Melakukan kredensial dan rekredensial bagi seluruh staf medis yang melakukan pelayanan medis RSUD.
- 2) Memelihara mutu profesi staf medis di RSUD dan menjaga disiplin, etika dan perilaku profesi staf medis.

8. SPI (Sistem Pengendalian Intern)

Tugas pokok:

Melaksanakan pemeriksaan internal kinerja rumah sakit meliputi pelaksanaan manajemen pelayanan, penunjang, umum dan sumber daya manusia, serta pengawasan manajemen keuangan.

Fungsi:

- 1) Membantu Direktur agar dapat secara efektif mengamankan investasi dan aset rumah sakit.
- 2) Melakukan penilaian desain dan implementasi pengendalian intern. Melakukan analisis dan evaluasi efektivitas sistem dan prosedur pada semua bagian dan unit kegiatan rumah sakit.

9. Komite Penunjang Lain

Tugas pokok:

Melaksanakan koordinasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap seluruh pelayanan penunjang lainnya di rumah sakit guna menjamin mutu, keselamatan pasien, dan efisiensi pelayanan.

Fungsi:

- 1) Menyusun pedoman, standar operasional prosedur (SOP), dan kebijakan terkait pelayanan penunjang lain (misalnya rekam medis, farmasi, laboratorium, radiologi, dll).
- 2) Melakukan pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap unit-unit penunjang agar pelayanan berjalan sesuai standar mutu dan keselamatan pasien.
- 3) Mengkoordinasikan antar unit penunjang serta mengembangkan program peningkatan mutu, efisiensi, dan efektivitas pelayanan rumah sakit.

10. Komite PKMP, Komite PPI, Komite Etik & Hukum

Tugas Pokok:

Mendukung peningkatan mutu pelayanan, keselamatan pasien, pencegahan infeksi, serta penegakan etika dan hukum dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit secara terpadu.

Fungsi:

- 1) Menyusun pedoman, SOP, serta kebijakan terkait mutu pelayanan, keselamatan pasien, pencegahan infeksi, dan etika serta hukum.
- 2) Melakukan audit, survei, serta evaluasi kinerja dan kepatuhan terhadap standar pelayanan, termasuk pengendalian infeksi dan penanganan insiden.
- 3) Mengidentifikasi, menganalisis, serta menindaklanjuti risiko, insiden keselamatan pasien, pelanggaran etik, dan permasalahan hukum.

11. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas pokok dan fungsi:

Kelompok jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang di bagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keterampilan dan keahliannya.

Kelompok jabatan fungsional:

- 1) Staf Medik
- 2) Staf Keperawatan
- 3) Staf Non Medik.

12. Kabid Pelayanan Penunjang Medis & Non Medis

Tugas pokok:

Memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan seluruh kegiatan pelayanan penunjang medis dan non medis guna mendukung kelancaran, mutu, dan keselamatan pelayanan rumah sakit.

Fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja, program, serta kebutuhan sarana-prasarana dan SDM pada unit penunjang (laboratorium, radiologi, farmasi, gizi, laundry, CSSD, dll).
- 2) Mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan penunjang medis dan non medis agar berjalan efektif, efisien, dan sesuai standar.
- 3) Mengembangkan program peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien pada unit penunjang.

13. Kabid Pelayanan Mesid & Keperawatan

Tugas pokok:

Memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan penyelenggaraan pelayanan medis dan keperawatan guna menjamin mutu pelayanan, keselamatan pasien, serta kepatuhan terhadap standar profesi.

Fungsi:

- 1) Menyusun program kerja, kebutuhan SDM, serta sarana prasarana pelayanan medis dan keperawatan.
- 2) Mengatur dan mengoordinasikan kegiatan pelayanan dokter dan perawat agar berjalan efektif, efisien, dan sesuai standar.
- 3) Melakukan monitoring, pengendalian, serta evaluasi mutu pelayanan dan pencapaian indikator kinerja.
- 4) Membina, mengarahkan, serta meningkatkan kompetensi tenaga medis dan keperawatan.

14. Kabid Keuangan

Tugas pokok dan fungsi:

- 1) Melaksanakan urusan administrasi keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, pembukuan, pertanggung jawaban serta laporan keuangan.
- 2) Melaksanakan penyiapan dan melakukan pengelolaan administrasi keuangan.
- 3) Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA).

15. Kasi Bina Pelayanan Medik

Tugas pokok dan fungsi:

Menyusun rencana program monitoring dan evaluasi di unit gizi, laboratorium, rongent, farmasi dan rekam medik.

Fungsi:

Penyusunan rencana program kerja di unit gizi, laboratorium, rongent, farmasi dan rekam medik.

16. Kasi Bina Pelayanan Keperawatan

Tugas pokok:

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Keperawatan lingkup asuhan keperawatan.

Fungsi:

- 1) Melaksanakan bimbingan terhadap penerapan protap/ SOP pelayanan keperawatan dan pendokumentasian.
- 2) Melaksanakan pelayanan keperawatan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

17. Kasi Bina Penunjang Medis

Tugas pokok:

Melaksanakan pembinaan, pengelolaan, dan pengawasan terhadap pelayanan penunjang medis guna mendukung mutu dan kelancaran pelayanan rumah sakit.

Fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja, kebutuhan SDM, serta sarana prasarana pada unit penunjang medis (laboratorium, radiologi, farmasi, dll).
- 2) Mengoordinasikan kegiatan pelayanan penunjang medis agar berjalan sesuai standar dan prosedur.
- 3) Melakukan monitoring, pengendalian, serta evaluasi kinerja dan mutu pelayanan penunjang medis

18. Kasi Bina Penunjang Non Medis

Tugas pokok:

Melaksanakan pembinaan, pengelolaan, dan pengawasan terhadap pelayanan penunjang non medis guna mendukung kelancaran operasional dan mutu pelayanan rumah sakit.

Fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja, kebutuhan sarana prasarana, serta SDM pada unit penunjang non medis (laundry, kebersihan, keamanan, transportasi, pemeliharaan, dll).

- 2) Mengoordinasikan kegiatan pelayanan penunjang non medis agar berjalan efektif, efisien, dan sesuai standar.
- 3) Melakukan monitoring, pengendalian, serta evaluasi terhadap mutu layanan dan penggunaan sumber daya.

19. Kasi Bina Penyusun Program & Anggaran

Tugas pokok:

Melaksanakan penyusunan, pengoordinasian, dan pengendalian program kerja serta anggaran rumah sakit guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja, program tahunan, serta rencana anggaran berdasarkan kebutuhan dan prioritas rumah sakit.
- 2) Mengoordinasikan usulan program dan anggaran dari seluruh unit kerja agar selaras dengan kebijakan dan rencana strategis.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini peneliti mengambil PPPK bagian keperawatan sebanyak 77 perawat. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian, maka gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	16	20,77 %
Perempuan	61	79,23 %
Jumlah	77	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, terdapat hasil responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang dengan tingkat persentase (20,77%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang dengan tingkat persentase (79,26%) yang bekerja sebagai perawat di RSUD Kota Prabumulih.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia produktif responden, dan hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	26	33,77 %
31-40 Tahun	35	45,45 %
41-50 Tahun	12	15,59 %
>50 Tahun	4	5,19 %
Jumlah	77	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2026

Pada tabel 4.2 diatas, hasil pengelompokkan responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase (33,77%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase (45,45%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase (15,59%), dan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase (5,19%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia lainnya.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian responden berdasarkan pendidikan terakhir PPPK Perawat pada RSUD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1 Keperawatan Ners (S.Kep,Ners)	4	5,19 %
S1 Keperawatan (S.Kep)	5	6,50 %
DIII Keperawatan (AM.Kep)	68	88,31 %
Jumlah	77	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, hasil pengelompokkan responden untuk pendidikan terakhir S1 Keperawatan Ners (S.Kep,Ners) sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 5,19 %, untuk pendidikan terakhir S1 Keperawatan (S.Kep) sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 6,50 %, dan D III Keperawatan (AM.Kep) sebanyak 68 orang dengan tingkat persentase 88,31 %.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan penelitian, maka gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
3-5 Tahun	22	28,58 %
6-10 Tahun	42	54,54 %
11-15 Tahun	13	16,88 %
Jumlah	77	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2026

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui respon PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja PPPK Perawat yaitu meliputi kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1) 1,0 - 1,80 : Sangat Tidak Baik.
- 2) 1,81 - 2,60 : Tidak Baik.
- 3) 2,61 - 3,40 : Kurang Baik.
- 4) 3,41 - 4,20 : Baik.
- 5) 4,21 - 5,00 : Sangat Baik.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 77 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan di RSUD Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Frekuensi										Total	$\bar{X}_1$	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P.1	19	95	32	128	18	54	4	8	4	4	77	289	3,75
P.2	27	135	30	120	17	51	2	4	1	1	77	311	4,03
P.3	26	130	18	72	24	72	6	12	3	3	77	289	3,75
P.4	27	135	21	84	17	51	11	22	1	1	77	293	3,80
P.5	24	120	24	96	22	66	6	12	1	1	77	295	3,83
P.6	18	90	31	124	18	54	7	14	3	3	77	285	3,70
P.7	27	135	34	136	13	39	1	2	2	2	77	314	4,07
P.8	21	105	30	120	21	63	4	8	1	1	77	297	3,85
P.9	25	125	19	76	29	87	3	6	1	1	77	295	3,83
P.10	29	145	17	68	18	54	11	22	2	2	77	291	3,77
Nilai Rata-Rata													3,83

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di RSUD Kota Prabumulih baik. Pada variabel gaya kepemimpinan nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor tujuh dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor enam dengan nilai rata-rata sebesar 3,70.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 77 responden terhadap variabel disiplin kerja PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja (X ₂)	Frekuensi										Total		X̄ ₂
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P.1	24	120	28	112	18	54	5	10	2	2	77	298	3,87
P.2	20	100	33	132	16	48	6	12	2	2	77	294	3,81
P.3	20	100	36	144	13	39	6	12	2	2	77	297	3,85
P.4	30	150	17	68	26	78	3	6	1	1	77	303	3,93
P.5	15	75	30	120	22	66	6	12	4	4	77	277	3,59
P.6	27	135	17	68	24	72	8	16	1	1	77	292	2,79
P.7	29	145	29	116	12	36	6	12	1	1	77	310	4,02
P.8	33	165	20	80	16	48	7	14	1	1	77	308	4
P.9	25	125	31	124	15	45	5	10	1	1	77	305	3,96
P.10	24	120	32	128	12	36	7	14	2	2	77	299	3,88
Nilai Rata-Rata													3,37

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja PPPK Perawat yang ada di RSUD Kota Prabumulih baik. Pada variabel disiplin kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor tujuh dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor enam dengan nilai rata-rata sebesar 2,79.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 77 responden terhadap variabel kinerja pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Frekuensi										Total		Ȳ
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P.1	24	125	27	108	21	63	4	8	1	1	77	305	3,96
P.2	24	125	20	80	29	87	3	6	1	1	77	299	3,88
P.3	28	140	27	108	20	60	1	2	1	1	77	311	4,03
P.4	21	105	36	144	12	36	4	8	4	4	77	297	3,85
P.5	17	85	29	116	25	75	2	4	4	4	77	284	3,68
P.6	26	130	20	80	21	63	6	12	4	4	77	289	3,75
P.7	28	140	25	100	18	54	5	10	1	1	77	305	3,96
P.8	19	95	31	124	21	63	5	10	1	1	77	293	3,80
P.9	27	135	21	84	20	60	8	16	1	1	77	296	3,84
P.10	19	95	35	140	20	60	2	4	1	1	77	300	3,89
Nilai Rata-Rata													3,86

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PPPK Perawat yang ada di RSUD Kota Prabumulih baik. Pada variabel kinerja pegawai nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada item pernyataan nomor tiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada item pernyataan nomor lima dengan nilai rata-rata sebesar 3,68.

4.4 Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrument dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sistem item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur validkan data yang

diuji. Untuk menguji validitas kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan rumus tabel *degree of freedom* ($df = n - 2$) dan $\alpha = 0.1$. Metode pengujian yang digunakan yaitu koefisien korelasi sederhana yang dimana $df = n - 2 = 77 - 2 = 75$ dengan signifikansi $< 0,1$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,1888. Sehingga dapat dianggap valid apabila:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil dari r_{tabel} nantinya akan dibandingkan dengan r_{hitung} menggunakan *Software SPSS*. Berikut ini merupakan tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 terkait hasil uji validitas setiap variabel menggunakan bantuan *Software SPSS*.

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.68	28.301	.453	.750
X1.2	34.39	28.767	.512	.744
X1.3	34.68	27.827	.454	.750
X1.4	34.62	27.369	.505	.742
X1.5	34.60	29.428	.371	.760
X1.6	34.73	30.069	.287	.772
X1.7	34.35	29.362	.442	.752
X1.8	34.57	28.222	.548	.739
X1.9	34.60	30.428	.287	.770
X1.10	34.65	26.652	.531	.738

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X₁), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,188. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item menyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.88	26.657	.641	.731
X2.2	34.94	29.167	.396	.764
X2.3	34.90	29.121	.409	.762
X2.4	34.82	28.730	.435	.759
X2.5	35.16	29.896	.296	.777
X2.6	34.96	28.880	.377	.767
X2.7	34.73	28.780	.441	.758
X2.8	34.75	28.741	.399	.764
X2.9	34.79	27.667	.584	.741
X2.10	34.86	28.124	.477	.753

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel disiplin kerja (X₂), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,188. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item menyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.66	27.200	.479	.756
Y.2	34.74	27.695	.416	.763
Y.3	34.52	27.121	.532	.750
Y.4	34.70	27.370	.403	.766
Y.5	34.87	29.325	.229	.787
Y.6	34.81	26.764	.397	.768
Y.7	34.60	26.086	.573	.743
Y.8	34.75	27.267	.487	.755
Y.9	34.71	26.338	.495	.753
Y.10	34.66	27.727	.494	.755

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel kinerja pegawai (Y), nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan r_{tabel} sebesar 0,188. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item menyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur indikator dalam suatu variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila indikator yang digunakan berulang kali pada objek yang sama mampu menghasilkan data yang konsisten. Instrumen yang reliabel diperlukan agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan pengukuran. Pengukuran reliabilitas penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai alpha jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ maka pernyataan reliabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronboach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X ₁	0,771	0,7	Reliabel
X ₂	0,777	0,7	Reliabel
Y	0,779	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, bahwa nilai Cronboach's alpha variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,771, variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,777, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2021:69). Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang dilakukan untuk menilai apakah sebaran data atau residual model yang diobservasi dapat dianggap berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi $< 0,1$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,1$ maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01165739
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

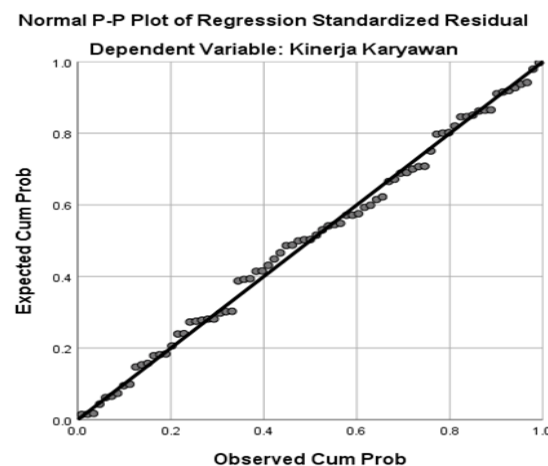
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikansinya $0,200 > 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya, yang terlihat pada gambar 4.3 berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *plot of regression standardized residual*. Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolincaritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas:

1. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berikut tabel 4.15 hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.432	2.317
Disiplin Kerja	.432	2.317

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

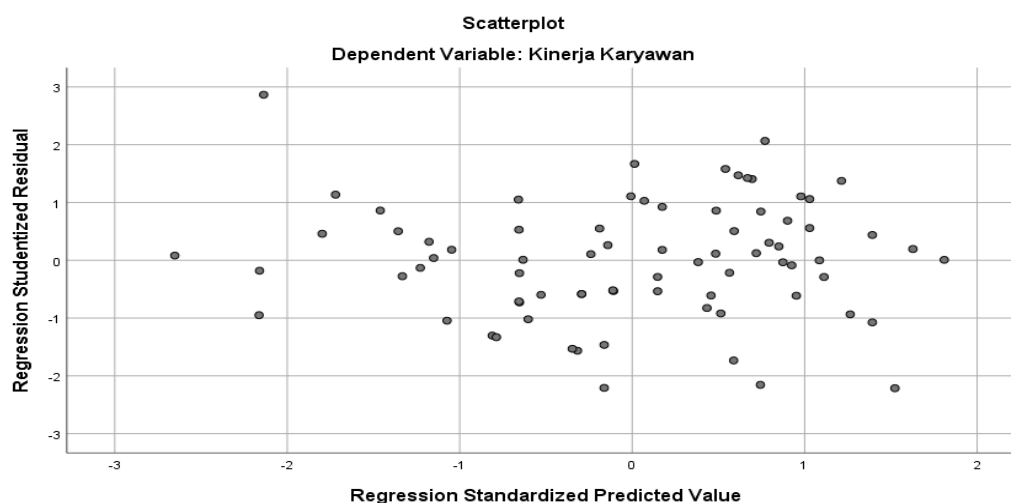
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi disini memasuki dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai perawat di RSUD Kota Prabumulih. Berikut ini adalah rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Nilai Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 = Nilai Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan (*error*) yaitu 0,1 (10%)

Berikut hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS Versi 26 Statistik. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.817	3.307	
Gaya Kepemimpinan	.317	.121	.325
Disiplin Kerja	.427	.121	.437

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut:

$$Y = 9,817 + 0,317 X_1 + 0,427 X_2 + e$$

Melihat tabel 4.14 di atas dan berdasarkan rumus regresi di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,817 menyatakan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berubah maka kinerja pegawai sebesar 9,817.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,317 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,317. Hal ini menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,427 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,427. Hal ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Hasil hipotesis dapat diperoleh

dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,1$ dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $\text{sig} > 0,1$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $\text{sig} < 0,1$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Tabel 4. 15 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.817	3.307		2.969
	Gaya Kepemimpinan	.317	.121	.325	2.625
	Disiplin Kerja	.427	.121	.437	3.530

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Nilai t_{tabel} pada $df = n-2 = 77-2 = 75$, $\alpha = 0,1$ uji dua arah adalah 1,666. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} (2,625) > t_{tabel} (1,666) dan sig (0.011) < 0.1 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Berdasarkan analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} (3,530) > t_{tabel} (1,666) dan sig (0.001) < 0.1 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat. Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, signifikasi > 0.1 maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, signifikansi $< 0,1$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Nilai F_{tabel} pada $df_1 = k-1 = 2-1$, $df_2 = n-k-1 = 77-2-1 = 74$, $\alpha = 0,1$ adalah 2,77.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.889	2	637.944	38.597	.000 ^b
	Residual	1223.098	74	16.528		
	Total	2498.987	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.16 diatas didapatkan nilai F_{hitung} (38,597) $> F_{tabel}$ (2,77) dari sig (0.000) < 0.1 , maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih..

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja Pegawai). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independent dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas. Oleh karena itu, jika koefisien mendekati satu, maka variabel independent memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4. 17 Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.497	4.066	1.881

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R square* diketahui adalah sebesar 0,497. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,317 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.317 dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun satu satuan (%) maka kinerja pegawai akan menurun juga sebesar 0,317. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,625 > 1,666$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,1$. maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurina & Sugeng (2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raffael Global Mandiri”. Menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,427 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,427 dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun satu satuan (%) maka kinerja pegawai akan menurun juga sebesar 0,427. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,530 > 1,666$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,1$. Maka, H_0 ditolak H_2 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih.

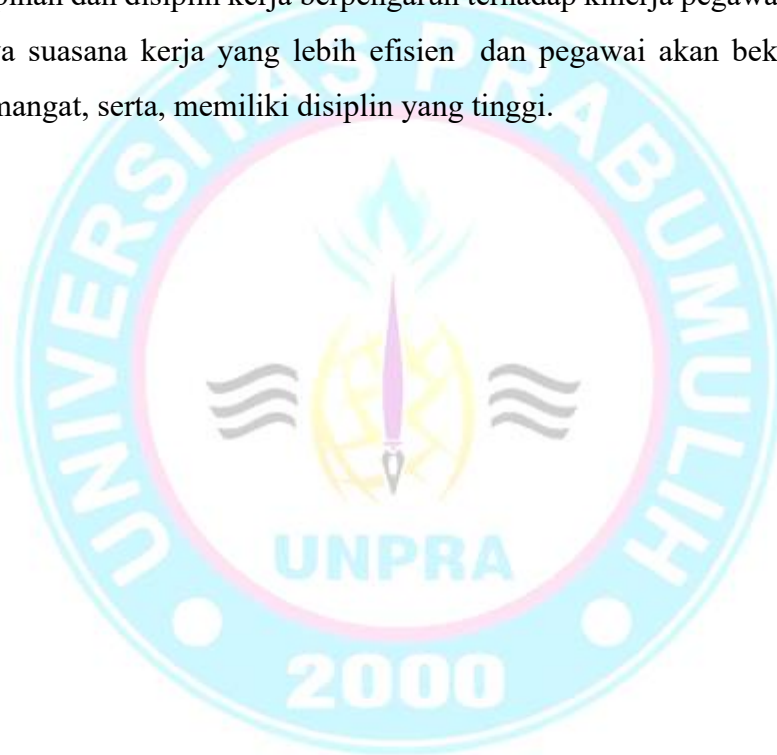
Hal ini sejalan dengan penelitian Nurina & Sugeng (2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raffael Global Mandiri”. Menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38,597 > 2,77$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Berdasarkan hasil uji determinasi, maka besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka, adanya pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurina & Sugeng (2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raffael Global Mandiri”. Menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka akan terciptanya suasana kerja yang lebih efisien dan pegawai akan bekerja dengan tekun, semangat, serta, memiliki disiplin yang tinggi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan objek penelitian ini adalah pegawai PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih dengan responden 77 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $2,625 > 1,666$, signifikansi $0,11 < 0,1$.
2. Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $3,530 > 1,666$, signifikansi $0,001 < 0,1$.
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PPPK Perawat di RSUD Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar $38,597 > 2,77$, signifikansi $0,000 < 0,1$. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PPPK perawat di RSUD Kota Prabumulih, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran dengan harapan agar menjadi acuan dalam mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi, sebagai berikut:

1. Untuk gaya kepemimpinan, direktur RSUD Kota Prabumulih diharapkan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan mampu memotivasi pegawai melalui arahan, evaluasi, dan pengawasan secara berkala agar kinerja pelayanan lebih optimal.
2. Untuk disiplin kerja, pihak Diklat Kepegawaian RSUD Kota Prabumulih diharapkan dapat meningkatkan ketertiban dan keadilan dalam penerapan sanksi, serta melakukan sosialisasi ulang mengenai tujuan dan tata cara penerapan sanksi.
3. Untuk kinerja pegawai, pihak Diklat kepegawaian di RSUD Kota Prabumulih diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan dan kerja sama antar perawat dalam bekerja, serta mengetahui pekerjaan yang dikerjakan.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengambilan data karena terdapat kondisi yang memungkinkan responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kelemahan tersebut. Dan peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan serta diharapkan lebih mengembangkan variabel independent dan variabel dependen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlan & Akmaluddin. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yayasan Barcode. <https://doi.org/978-623-285-599-1>
- Astuti, et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Fauzi, et al. (2022). Metodologi Penelitian. CV. Pena Persada.
- Fauzia et al. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. 4(2), 511–537.
- Ghozali, L. (2021). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan. (2023). Disiplin, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Siagian (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja. Pusaka Almaida.
- Ikut. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan (Putranti (ed.)). Badan Penerbit STIEPARI Press.
- Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif (Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nurina et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.361>
- Pebriani, et al. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 179. <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>
- Riski. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Rizal et al. (2024). (Survey pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bolaang. 3(4), 2835–2848.
- Sahir. (2021). Metode Penelitian (Koryati (ed.)). KBM INDONESIA.
- Setiana & Dewi. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. CV. Global Aksara Pers.

Silalahi. (2024). BUKU AJAR KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. PT. Pena Persada Kerta Utama.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Sutopo (ed.)). ALFABETA.



Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Prabumulih, 26 Januari 2026

Nomor : 108 /MNJ /FEB/ UNPRA/I/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin
 Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Kepala Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
 Kota Prabumulih

DI

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Tia Aprilia
NIM	: 2022110033
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) di RSUD Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA PRABUMULIH**

Jln. Lingkar Kel. Gunung Ibul Prabumulih Timur 31113
Telp : (0713) 3300400, Fax : (0713) 3300402 / (0713) 3300404
Website : www.rsudprabumulih.co.id e-mail : office@rsudprabumulih.co.id

Prabumulih, Februari 2026

Nomor : 800/1021/RSUD-PBM/II/2026
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih
Di
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Ketua Program Studi manajemen Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Nomor: 108/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026, Tanggal 26 Januari 2026, Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data sebagai bahan Skripsi, atas nama:

Nama Mahasiswa : Tia Aprilia
NIM : 2022110033
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) di RSUD Kota Prabumulih

Untuk itu Rumah Sakit Umum Daerah Kota Prabumulih **Memberikan Izin** Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di RSUD Kota Prabumulih dengan catatan **Tidak Mengganggu Pelayanan** di RSUD Kota Prabumulih selama kegiatan tersebut berlangsung.

Demikianlah, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


 Direktur
 dr. Ade Nur Ichlas
 Pembina Tk. I / IV b
 NIP. 198006012008031001

Tembusan :
Arsip



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KOTA PRABUMULIH**

Jln. Lingkar Kel. Gunung Ibul Prabumulih Timur 31113
Telp : (0713) 3300400. Fax : (0713)3300402 / (0713) 3300404
Website : www.rsudprabumulih.co.id e-mail : office@rsudprabumulih.co.id

Prabumulih, Juni 2026

Nomor : 800/1022/RSUD-PBM/II/2026
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih
Di
Tempat

Sehubungan dengan Surat Izin Penelitian Nomor: 800/1021/RSUD-PBM/II/2026
bersama ini kami menerangkan bahwa:

Nama mahasiswa : Tia Aprilia
Nim : 2022110033
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian
Kerja (PPPK) Perawat di RSUD Kota Prabumulih

Telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Rumah Sakit Umum
Daerah Kota Prabumulih pada bulan Juni 2026.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPPK) PERAWAT DI RSUD KOTA PRABUMULIH**

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Usia : Tahun
Alamat :
No Handphone :

Setelah mendapatkan penjelasan dan penelitian tentang maksud dan tujuan dari pelaksanaan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perawat Di RSUD Kota Prabumulih”. Maka saya menyatakan:

1. Sudah mengerti dan paham yang telah dijelaskan penelitian.
2. Bersedia menjadi responden dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun dan secara sukarela bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Prabumulih, April 2026

Responden

()

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden:

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah identitas diri anda ditempat yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat.
3. Berilah tanda check (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.
4. Gunakan angka 1 sampai dengan 5 untuk setiap pernyataan yang sesuai dengan pernyataan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Netral (N) : 3
 - Setuju (S) : 4
 - Sangat Setuju (SS) : 5

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:

☐ Laki-Laki☐ Perempuan

2. Usia:

☐ 20-30 Tahun☐ 41-50 Tahun☐ 31-40 Tahun☐ > 50 Tahun

3. Pendidikan:

☐ SMA/SMK Sederajat☐ Diploma☐ Sarjana

4. Masa Kerja:

☐ 3-5 Tahun☐ 11-15 Tahun☐ 6-10 Tahun

4. Departemen:

II. VARIABEL PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kemampuan mengambil keputusan.					
1.	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat saat menghadapi masalah pekerjaan.					
2.	Keputusan pimpinan bersifat adil bagi seluruh pegawai.					
	Kemampuan memotivasi.					
3.	Pimpinan memberikan dorongan semangat kepada pegawai dalam bekerja.					
4.	Pimpinan menghargai prestasi kerja pegawai.					
	Kemampuan komunikasi.					
5.	Pimpinan menyampaikan instruksi kerja dengan jelas.					
6.	Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai.					
	Kemampuan mengendalikan bawahan.					
7.	Pimpinan mampu mengendalikan situasi kerja dengan baik.					
8.	Pimpinan mampu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas.					
	Tanggung jawab.					
9.	Pimpinan bertanggung jawab atas tugas dan wewenangnya.					
	Kemampuan mengendalikan emosi.					
10.	Pimpinan mampu mengendalikan emosi saat terjadi konflik.					

B. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kehadiran.					
1.	Saya selalu hadir bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.					
2.	Saya jarang terlambat datang ke tempat kerja.					
3.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin.					

	Ketaatan pada peraturan kerja.					
4.	Saya mematuhi seluruh peraturan kerja yang berlaku.					
5.	Saya memahami aturan kerja yang ditetapkan rumah sakit.					
6.	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan kerja.					
	Ketaatan pada standar kerja.					
7.	Saya bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP).					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku					
	Etika bekerja					
9.	Saya bersikap sopan kepada rekan kerja dan pasien.					
10.	Saya bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab.					

C. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kualitas					
1.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.					
	Kuantitas					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
4.	Saya mampu bekerja secara produktif setiap hari.					
	Ketepatan waktu					
5.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
	Efektivitas					
7.	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.					
8.	Saya memanfaatkan fasilitas kerja dengan baik.					
	Kemandirian					
9.	Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi.					
10.	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 3 Tabulasi Tanggapa Responden

No Responden	Gaya Kepemimpinan										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
Responden 2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	42
Responden 3	1	5	3	2	3	4	4	4	3	4	33
Responden 4	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	41
Responden 5	2	3	3	1	4	2	3	4	3	3	28
Responden 6	3	5	3	2	3	5	5	4	5	3	38
Responden 7	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
Responden 8	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	39
Responden 9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
Responden 10	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	42
Responden 11	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	31
Responden 12	5	4	3	2	5	5	4	3	4	5	40
Responden 13	4	3	3	2	2	2	1	3	5	2	27
Responden 14	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	43
Responden 15	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	37
Responden 16	4	4	5	4	3	2	4	4	4	2	36
Responden 17	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	35
Responden 18	1	4	4	5	4	1	4	3	3	5	34
Responden 19	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	37
Responden 20	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	43
Responden 21	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
Responden 22	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	44
Responden 23	3	3	1	3	2	4	3	1	3	2	25
Responden 24	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	20
Responden 25	3	5	5	3	5	4	3	4	3	5	40
Responden 26	4	2	5	3	4	5	4	4	3	5	39
Responden 27	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	34
Responden 28	5	4	2	4	2	5	4	2	4	4	36
Responden 29	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	43
Responden 30	5	5	3	3	3	5	3	4	3	5	39
Responden 31	3	2	4	4	3	4	5	4	3	3	35
Responden 32	4	4	2	2	2	5	3	2	3	3	30
Responden 33	4	4	4	3	5	2	3	2	4	3	34
Responden 34	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	44
Responden 35	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
Responden 36	5	4	4	4	3	3	4	4	5	2	38
Responden 37	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
Responden 38	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	40
Responden 39	4	4	3	2	5	3	4	3	3	3	34

No Responden	Gaya Kepemimpinan										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 40	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
Responden 41	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	44
Responden 42	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	46
Responden 43	4	1	1	3	4	3	4	4	3	1	28
Responden 44	3	5	5	4	4	3	3	3	5	3	38
Responden 45	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	45
Responden 46	4	3	5	4	5	3	4	3	3	1	35
Responden 47	5	4	3	5	2	3	4	4	5	2	37
Responden 48	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	46
Responden 49	3	5	3	5	3	4	5	5	2	4	39
Responden 50	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4	39
Responden 51	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	39
Responden 52	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	45
Responden 53	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	38
Responden 54	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	36
Responden 55	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	30
Responden 56	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	40
Responden 57	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
Responden 58	3	4	5	3	2	3	5	3	5	2	35
Responden 59	4	3	5	2	4	3	3	3	4	2	33
Responden 60	1	3	3	3	3	4	4	3	3	2	29
Responden 61	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	41
Responden 62	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
Responden 63	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
Responden 64	2	4	3	3	1	4	4	4	4	2	31
Responden 65	3	4	1	3	3	3	5	4	4	3	33
Responden 66	5	5	3	5	4	1	5	3	3	5	39
Responden 67	3	4	4	4	5	1	4	3	4	5	37
Responden 68	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	33
Responden 69	3	3	5	5	3	4	5	5	1	4	38
Responden 70	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
Responden 71	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	39
Responden 72	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	39
Responden 73	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	43
Responden 74	3	5	4	3	4	4	4	5	3	5	40
Responden 75	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	41
Responden 76	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
Responden 77	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	39

No. Responden	Disiplin Kerja										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
Responden 2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	43
Responden 3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	35
Responden 4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	45
Responden 5	1	5	2	3	4	1	4	3	2	1	26
Responden 6	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	33
Responden 7	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	43
Responden 8	4	5	3	5	1	2	4	5	5	5	39
Responden 9	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
Responden 10	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42
Responden 11	4	4	4	5	3	3	4	2	4	5	38
Responden 12	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
Responden 13	3	2	4	3	3	5	3	2	4	1	30
Responden 14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
Responden 15	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	37
Responden 16	3	4	4	2	4	2	4	5	3	2	33
Responden 17	5	1	4	3	3	4	1	5	4	5	35
Responden 18	4	3	4	1	3	3	4	2	4	3	31
Responden 19	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	45
Responden 20	4	4	5	4	4	3	2	5	5	4	40
Responden 21	3	3	4	3	1	5	5	4	3	3	34
Responden 22	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	39
Responden 23	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	28
Responden 24	3	2	1	2	2	3	4	4	2	4	27
Responden 25	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	43
Responden 26	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	40
Responden 27	3	2	4	3	4	5	4	2	3	2	32
Responden 28	4	3	4	5	4	2	5	4	4	4	39
Responden 29	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	44
Responden 30	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	43
Responden 31	4	5	3	3	2	3	5	4	5	5	39
Responden 32	3	2	2	3	2	3	3	5	3	5	31
Responden 33	3	5	4	5	3	2	4	4	4	5	39
Responden 34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
Responden 35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
Responden 36	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	39
Responden 37	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
Responden 38	5	3	3	4	4	3	5	5	5	2	39
Responden 39	4	5	4	5	3	3	4	5	3	5	41
Responden 40	5	3	5	5	4	3	5	3	3	4	40
Responden 41	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	42

No. Responden	Disiplin Kerja										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 42	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	43
Responden 43	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	30
Responden 44	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
Responden 45	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	41
Responden 46	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	31
Responden 47	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	38
Responden 48	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	42
Responden 49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
Responden 50	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	45
Responden 51	4	2	2	5	3	5	5	5	4	5	40
Responden 52	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
Responden 53	4	3	5	5	3	2	4	4	4	4	38
Responden 54	4	4	4	5	3	2	5	5	3	4	39
Responden 55	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	32
Responden 56	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	39
Responden 57	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
Responden 58	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
Responden 59	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	31
Responden 60	2	1	1	3	3	3	3	3	4	2	25
Responden 61	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	44
Responden 62	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41
Responden 63	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	43
Responden 64	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	38
Responden 65	4	2	4	4	5	3	3	1	2	2	30
Responden 66	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	44
Responden 67	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	37
Responden 68	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	37
Responden 69	5	3	4	5	1	3	4	2	3	4	34
Responden 70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
Responden 71	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	42
Responden 72	1	4	5	4	3	5	2	3	2	3	32
Responden 73	3	4	5	3	2	3	2	5	4	3	34
Responden 74	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	44
Responden 75	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	41
Responden 76	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	35
Responden 77	4	4	2	4	2	4	5	5	3	2	35

No. Responden	Kinerja Pegawai										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Responden 1	5	5	3	5	5	2	4	3	4	4	40
Responden 2	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	42
Responden 3	2	3	3	4	4	4	3	1	5	1	30
Responden 4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	43
Responden 5	5	3	5	4	4	2	5	4	5	4	41
Responden 6	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	36
Responden 7	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	42
Responden 8	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	43
Responden 9	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
Responden 10	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
Responden 11	4	3	4	3	1	3	3	4	5	3	33
Responden 12	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	43
Responden 13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
Responden 14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 15	4	3	4	4	5	2	3	4	3	3	35
Responden 16	3	2	3	1	3	5	3	4	2	4	30
Responden 17	3	3	4	3	3	2	5	3	2	5	33
Responden 18	4	4	4	3	5	3	4	2	1	4	34
Responden 19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
Responden 20	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	41
Responden 21	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	45
Responden 22	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	38
Responden 23	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	29
Responden 24	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	28
Responden 25	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	40
Responden 26	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	43
Responden 27	4	3	3	5	3	4	2	3	4	4	35
Responden 28	2	3	3	3	3	1	4	4	2	4	29
Responden 29	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	45
Responden 30	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	44
Responden 31	5	4	4	4	2	5	4	3	3	4	38
Responden 32	5	4	1	4	1	5	5	4	3	4	36
Responden 33	3	4	3	4	5	1	2	3	2	4	31
Responden 34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
Responden 35	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
Responden 36	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	43
Responden 37	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
Responden 38	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	38
Responden 39	4	2	5	1	4	3	5	4	4	4	36
Responden 40	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

No. Responden	Kinerja Pegawai										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Responden 42	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	45
Responden 43	4	5	3	4	4	5	3	2	3	3	36
Responden 44	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	37
Responden 45	5	3	3	2	5	1	3	4	4	3	33
Responden 46	4	1	5	4	2	3	3	3	3	2	30
Responden 47	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	40
Responden 48	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	42
Responden 49	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	42
Responden 50	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
Responden 51	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	40
Responden 52	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	40
Responden 53	4	3	3	5	1	4	4	4	4	4	36
Responden 54	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	32
Responden 55	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
Responden 56	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	37
Responden 57	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	36
Responden 58	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
Responden 59	3	4	3	2	1	5	4	4	4	3	33
Responden 60	3	5	2	2	3	1	2	3	2	3	26
Responden 61	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	45
Responden 62	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	34
Responden 63	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	40
Responden 64	4	5	5	3	4	3	1	3	3	4	35
Responden 65	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	32
Responden 66	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	43
Responden 67	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	35
Responden 68	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	32
Responden 69	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
Responden 70	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
Responden 71	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	40
Responden 72	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
Responden 73	4	4	5	3	5	4	4	3	2	5	39
Responden 74	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
Responden 75	3	3	4	5	3	5	3	4	2	5	37
Responden 76	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	38
Responden 77	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	31

Lampiran 4 Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X₁)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
X1.1	34.68	28.301	.453	.750
X1.2	34.39	28.767	.512	.744
X1.3	34.68	27.827	.454	.750
X1.4	34.62	27.369	.505	.742
X1.5	34.60	29.428	.371	.760
X1.6	34.73	30.069	.287	.772
X1.7	34.35	29.362	.442	.752
X1.8	34.57	28.222	.548	.739
X1.9	34.60	30.428	.287	.770
X1.10	34.65	26.652	.531	.738

Disiplin Kerja (X₂)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
X2.1	34.88	26.657	.641	.731
X2.2	34.94	29.167	.396	.764
X2.3	34.90	29.121	.409	.762
X2.4	34.82	28.730	.435	.759
X2.5	35.16	29.896	.296	.777
X2.6	34.96	28.880	.377	.767
X2.7	34.73	28.780	.441	.758
X2.8	34.75	28.741	.399	.764
X2.9	34.79	27.667	.584	.741
X2.10	34.86	28.124	.477	.753

Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.66	27.200	.479	.756
Y.2	34.74	27.695	.416	.763
Y.3	34.52	27.121	.532	.750
Y.4	34.70	27.370	.403	.766
Y.5	34.87	29.325	.229	.787
Y.6	34.81	26.764	.397	.768
Y.7	34.60	26.086	.573	.743
Y.8	34.75	27.267	.487	.755
Y.9	34.71	26.338	.495	.753
Y.10	34.66	27.727	.494	.755

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Disiplin kerja (X₂)

Disiplin kerja (X₂)

Disiplin kerja (X ₂)		N	%
Disiplin kerja (X ₂)	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

Disiplin kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.777	10

Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

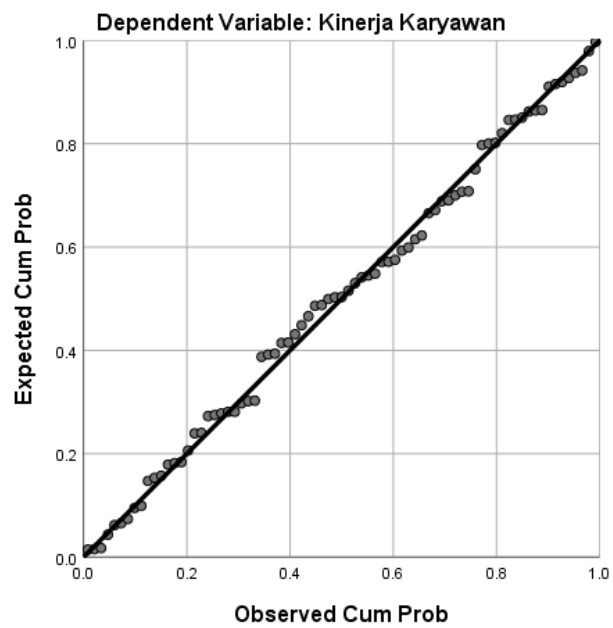
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

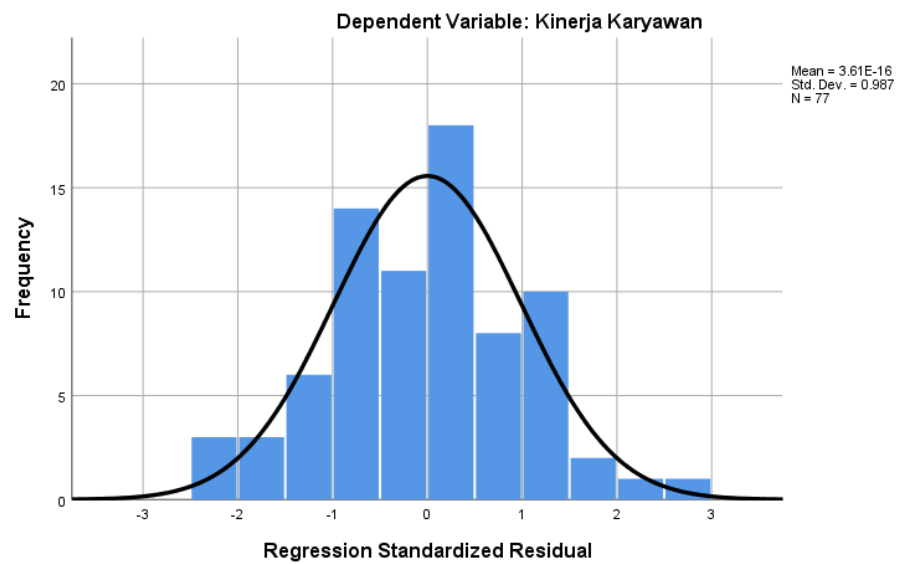
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.779	10

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01165739
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

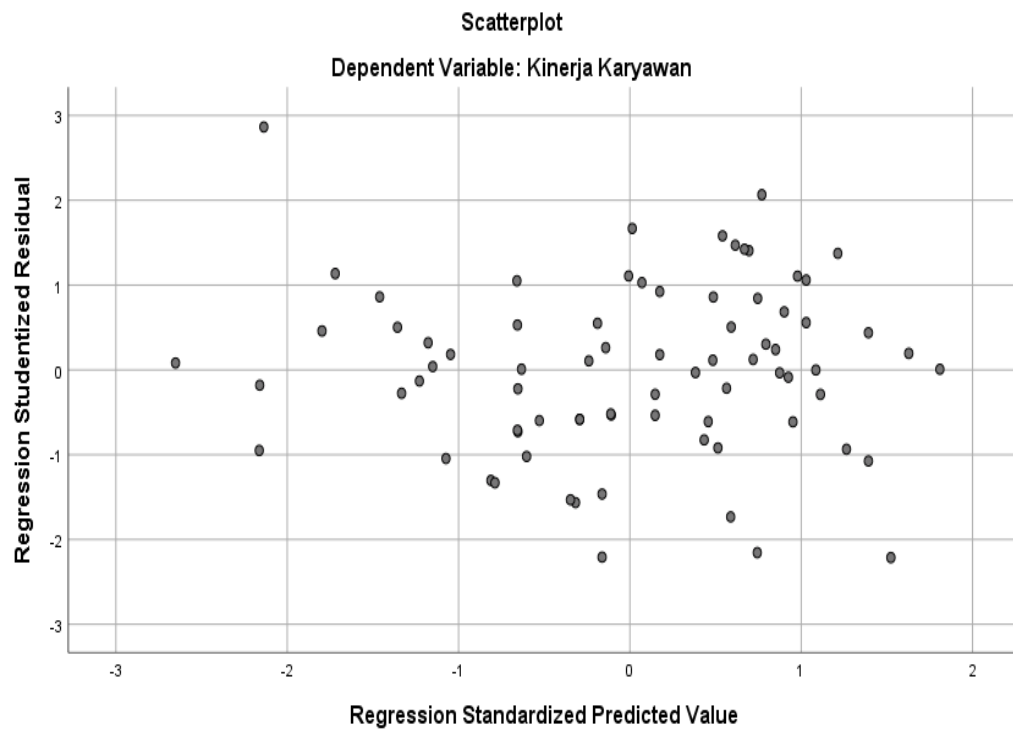
Hasil Uji Multikoleniaritas:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.817	3.307		2.969	.004		
	Gaya Kepemimpinan	.317	.121	.325	2.625	.011	.432	2.317
	Disiplin Kerja	.427	.121	.437	3.530	.001	.432	2.317

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas :



Uji Regresi Linier Berganda:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.817	3.307		2.969	.004
Gaya Kepemimpinan	.317	.121	.325	2.625	.011
Disiplin Kerja	.427	.121	.437	3.530	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji t (Parsial):**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.817	3.307		2.969	.004
	Gaya Kepemimpinan	.317	.121	.325	2.625	.011
	Disiplin Kerja	.427	.121	.437	3.530	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F (Simultan):**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.889	2	637.944	38.597	.000 ^b
	Residual	1223.098	74	16.528		
	Total	2498.987	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²):**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.497	4.066	1.881

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel r untuk df = 51 – 80

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,428
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,421
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,411
60	0,2108	0,25	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,248	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,288	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,315	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,306	0,385
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,194	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,27	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,263	0,29	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,283	0,3568

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probailita = 0,1

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.96	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.96	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.96	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.96	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.96	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON. S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 18/11/25	Bab I	- Latar belakang - Judul ditambah " PPPK " - Rumusan Masalah - Lengkapi data observasi awal		
Kamis 20/11/25	Bab I	- Acc - Lanjutkan ke Bab II		
Kabu 3/12/25	Bab II	- Teknik penulisan - Sitasi / Referensi - Tabel, spasi, ukuran font - Gambar kerangka penulisan - Hipotesis		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Romsa Endrekson. S.P., M.M
 NUPTK. 9845750651130112

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON. S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 9/12/25	Bab II	- Teknik penulisan + Sitasi + Tabel Penelitian terdahulu + footnote - Universitas Prabumulih (TNR, 12) - Hipotesis - Kerangka pemikiran		
Rabu 10/12/25	BAB II	- ACC - Lanjutan ke BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON. S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Prabm. 17/11-25	- BAB III	- Susun sub-bab. - Tabel tanpa garis vertikal dan 1 spasi for KPI - Sampel metode sublin. - SPSS. $\alpha = 0.1$. - Kriteria uji Hipotesis		
Jumat 10/12	Prabm III	- Metode Penarikan Sampel. "Acak" - Jumlah sampel "slowing" - Kriteria uji: t-test, uji t dua sampel		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750551130112

Jalan Prabu No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON. S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Semin 24/11/25	OAB U	- Acc. - Siapkan full paper. - Siapkan Disinicioner. - Siki PPT. - Persiapkan Seminar Paper		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson. S.P., M.M
 NUPTK. 9845730651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON. S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 18/5-26	- BAB IV	- Teknik Penulisan. - Jenis tabel - garis horizontal - sumber: - Tabel tidak terpotong. - Tabel Hasil analisis SPSS di cupi / ss. - Tabel Hasil uji Reliabilitas digabung. - uji Heteroskedastis.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson. S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

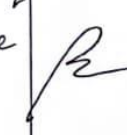
Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI RSUD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu. 24/5-26	- BAB IV	- Definisi pemimpin. - Uji Heteroskedastisitas - d. tambahkan gambar - skema plot - Uji H. p. test. (lag. t - dan uji F) ditukan - ke signifikan dan nilai - tabel. - Pembahasan d. tambahkan - Pembahasan lebih detail - uraian terdahulu.	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endreksori, S.P., M.M
NUPTK. 9854750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI RSUD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 25/5-26	BAB IV	- Kec. - Langsung ke - BAB V		
Kelasa 26/5-26	BAB V	- Kesimpulannya menyimpulkan Tantangan atas Permasalah pada BAB I - Saran/Rekomendasi menyempatkan waktu untuk kegiatan yang lebih berdasarkan tanggapan Responden		
Jumat 12/6-2	BAB V	- Perbaiki kesimpulannya		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9854750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI RSUD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Prabu. 7/6-26	BAB I	- Acc. - Persiapkan Full paper - Persiapkan Artikel Jurnal - Sesuai dgn template - Persiapkan slide / PPT. - Persiapkan berkas y - Daftar Uraian TA - Rekomendasi Uraian tempe - henti f		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NUPTK. 9854750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : YELLY ASWARININGSIH, S.H., M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11-25	BAR I	Perbaiki cover dan subtitel monograf.	YM.	
13/11-25	BAR I	Buat Bab 2 dan magalah	YM.	
14/11-25	BAR I	Perbaiki cover dan subtitel untuk sistematis	YM.	
1/12-25	BAR I	Perbaiki nomor pada tabel gambar dan bab I input.	YM.	
2/12-25	BAR II		YM.	
11/12-25	BAR II	Perbaiki tulisan dan gambar tabel	YM.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yelly Aswariningsih, S.H., M.H
 NUPTK. 6036748649230143

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : YELLY ASWARININGSIH, S.H., M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/5-25	BAB III	kelompok ke pbb I.	Yelly	
11/5-26	BAB IV	tulang kan warna struktur Besu kan indian hingga xhs. - struktur kan xhs	Yelly	
13/5-26	BAB IV	Perbaikan hingga tereng. topologi	Yelly	
18/5-26	BAB IV	see lanjut ke pbb I	Yelly	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yelly Aswariningsih, S.H., M.H.
NUPTK. 6036748649230143

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : TIA APRILIA
NIM : 2022110033
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KONTRAK (PPPK) DI RSUD KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : YELLY ASWARININGSIH, S.H., M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/5-26	LAB V	terang ke job 2.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233



Dosen Pembimbing II

Yelly Aswariningsih, S.H., M.H
 NUPTK. 6036748649230143

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Dokumentasi



Lampiran 7 Pegawai Perawat RSUD Kota Prabumulih

No.	Nama	NIP	Departemen	Tanda Tangan
1	Henya, AM.Kep	19830606 202321 2 004	Inst Bedah Sentral	
2	Mulyadi, AM.Kep	19800627 202321 1 001	Inst Bedah Sentral	
3	Mita Giantari, AM.Kep	19890805 202321 2 011	Inst Bedah Sentral	
4	Oktasari, AM.Kep	19831004 202321 2 005	Inst Bedah Sentral	
5	Ns.Sefni Rostiyani, S.Kep.	19870908 202321 2 003	Inst Bedah Sentral	
6	Evi Maladewi, AM.Kep	19870501 202321 2 004	Inst Bedah Sentral	
7	Dahlinai, AM.Kep	19860512 202321 2 011	Inst Bedah Sentral	
8	Nico Arbani Ridho, AM.Kep	19930616 202321 1 006	Inst Bedah Sentral	
9	Astry Rahmasary, AM.Kep	445/969/RSUD-PBM/I/2025	Inst Bedah Sentral	
10	Dahlia, AM.Kep	19860825 202321 2 004	Inst Bedah Sentral	
11	Eka Fuji Susanti, S.Kep.	19890316 202521 1 045	Inst Medical	
12	Ira Yanti, S.Kep.	19910618 202521 2 039	Inst Medical	
13	Desi Astianti, AM.Kep	19741205 202321 2 001	Inst Medical	
14	Dewi Astuti, AM.Kep	19850912 202321 2 010	Inst Medical	
15	Eka Dewi Afrianti, AM.Kep	19840811 202321 2 004	Inst Medical	
16	Reni Indriana, AM.Kep	19860523 202321 2 005	Inst Medical	
17	Demitha, AM.Kep	19880221 202321 2 003	Inst Medical	
18	Yulie Indryasari, AM.Kep	19910611 202321 2 009	Inst Medical	
19	Karnilita, AM.Kep	19860522 202321 1 004	Inst Medical	
20	Fuyenly, AM.Kep	19860920 202321 2 008	Inst Medical	
21	Erni, AM.Kep	19840911 202321 2 004	Inst Medical	
22	Herlinawati, AM.Kep	19851224 202321 2 012	Inst Medical	
23	Sri Rahayu Lestari, AM.Kep	19880621 202321 2 007	Inst Medical	
24	Septi Angrianti, S.Kep.	19900121 202321 2 008	Inst Medical	
25	Putri Rizki Amanda, AM.Kep	19941126 202321 2 008	Inst Medical	
26	Mega Diana, AM.Kep	19870208 202321 2 006	Inst Medical	
27	Nurul Hidayanti, AM.Kep	19850825 202321 2 005	Inst Medical	
28	Oktaria Ningrum, AM.Kep	814/BKPSDM.1/3611/2022/RSUD/35	Inst Medical	
29	Reza Anggriani, AM.Kep	19970719 202321 2 003	Inst Medical	
30	Mula Sartika, AM.Kep	19830317 202321 2 007	Inst Medical	
31	Yesifa Erlika, AM.Kep	19970728 202321 2 001	Inst Medical	
32	Septiana Sari, AM.Kep	19950915 202321 2 008	Keperawatan	
33	Firma Sanur, AM.Kep	19880621 202321 2 006	Keperawatan	
34	Dwi Dinar Yati, AM.Kep	19780816 202321 2 003	Keperawatan	
35	Dewi Wulandari, AM.Kep	19800109 202321 2 002	Keperawatan	
36	Seftin Natria, AM.Kep	19880918 202321 2 004	Keperawatan	
37	Jhomitha Phoniuss, AM.Kep	19880724 202321 1 001	Keperawatan	
38	Arisa Bella Ismah, AM.Kep	19990216 202321 2 002	Keperawatan	
39	Andy Jemy Candra, AM.Kep	19970719 202321 2 003	Keperawatan	
40	Emayadelma, AM.Kep	19850304 202321 2 004	Keperawatan	

41	Agus Saputra, AM.Kep	19920829 202321 1 003	Keperawatan	
42	Susanti Octa Rizki, AM.Kep	19951003 202321 2 014	Keperawatan	
43	Marini, AM.Kep	19890320 202321 2 007	Keperawatan	
44	Andri Candra, AM.Kep	19902101 202321 1 005	Keperawatan	
45	Triantito, AM.Kep	19910904 202321 1 006	Keperawatan	
46	David Walhafizo, A.M.Kep	19950617 202321 1 008	Keperawatan	
47	Wiwik Bethara, AM.Kep	19821016 202321 2 004	Keperawatan	
48	Thohirin, AM.Kep	19970110 202321 1 002	Keperawatan	
49	Atita Miranti, AM.Kep	19910818 202321 1 007	Keperawatan	
50	Widya Yuniarti, AM.Kep	19800612 202321 2 002	Keperawatan	
51	Ria Dwi Rahayu, AM.Kep	19960321 202321 2 004	Keperawatan	
52	Yesi Sutriani, AM. Kep	19840801 202321 2 007	Keperawatan	
53	Uli Jariah, AM.Kep	19971015 202321 2 003	Keperawatan	
54	Ns. Ella Meilani, S.Kep.	19941105 202321 2 016	Keperawatan	
55	Ns. Andi Irwan, S.Kep.	19971201 202321 1 002	Keperawatan	
56	Elsa Fuji Lestari, AM.Kep	19960317 202321 2 010	Keperawatan	
57	Meri Lestari, AM.Kep	19910511 202321 2 010	Keperawatan	
58	Adelinah, AM.Kep	19860606 202321 2 010	Tim Covid 19 (VVIP)	
59	Darsilawati, AM.Kep	19860228 202321 2 006	Tim Covid 19 (VVIP)	
60	Nur Asiah, AM.Kep	19840811 202321 2 004	Tim Covid 19 (VVIP)	
61	Putri Sanyaya, AM.Kep	19890212 202321 2 011	Tim Covid 19 (VVIP)	
62	Pratiwi Puji Lestari, AM.Kep	19920110 202321 2 008	Tim Covid 19 (VVIP)	
63	Serawendi Mantralam, AM.Kep	19870301 202321 1 006	Tim Covid 19 (VVIP)	
64	Wiki Mei Dini, AM.Kep	19890519 202321 2 007	Tim Covid 19 (VVIP)	
65	Yulio Lanovari, AM.Kep	19910716 202321 1 003	Tim Covid 19 (VVIP)	
66	Umi Fatihani Leta, AM.Kep	445/www/RSUD-PBM/V/2025	Tim Covid 19 (VVIP)	
67	Dea Pusfita, AM.Kep	19920317 202321 2 011	Tim Covid 19 (VVIP)	
68	Ns. Rini Puspita Anggraini, S.Kep.	19940818 202321 2 009	Tim Covid 19 (VVIP)	
69	Summairo, AM.Kep	19950422 202321 2 009	UGD	
70	Fransisca Santilia, AM.Kep	19870113 202321 2 003	UGD	
71	Harya Prima, AM.Kep	19870810 202321 1 006	UGD	
72	Lesi Satria, AM.Kep	19850828 202321 2 005	UGD	
73	Muhammad Nurhadi, S.Kep.	19870512 202321 1 006	UGD	
74	Ratna Juwita, AM.Kep	19840620 202321 2 006	UGD	
75	Rian Tarnando, AM.Kep	19910710 202321 1 005	UGD	
76	Syanti Yuliana, AM.Kep	19840719 202321 2 007	UGD	
77	Seftika Aulia, S.Kep.	19860927 202321 2 007	UGD	

Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Tia Aprilia adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 11 April 2004, di Kota Prabumulih Kelurahan Wonosari Prabumulih Utara Sumatera Selatan. Penulis merupakan Anak ke-1 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Sukirman dan Ibu Sumarni. Penulis Pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 07 Prabumulih dan tamat pada tahun 2016 pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP Negeri 2 Prabumulih dan tamat pada tahun 2019. Setelah tamat di SMP Negeri 2 Prabumulih. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMKN 1 Prabumulih dengan Jurusan Akuntansi dan tamat pada tahun 2022. Dan pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Prabumulih dan InsyAllah penulis tamat pada tahun 2026 ini.

Penulis juga mengikuti kegiatan KKL Bandung – Dieng – Jogjakarta pada tahun 2025, kunjungan Industri ke PT. Yakult Persada Indonesia, kunjungan ke Universitas Muhammadiyah Bandung (UMB) dan Kunjungan ke Bakpia Wong. Dengan ketekunan, kerja keras dan ikhlas, serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhir kata kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perawat Di RSUD Kota Prabumulih”**.