

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DINAS KESEHATAN KAB. PACITAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Daru Mustikoaji¹, Agus Sudarya², Joko Rizkie Widokarti³
Universitas Terbuka^{1,3}
Universitas Pertahanan²
darumustikoaji@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisa pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan dengan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Kantor Dinas kesehatan Kabupaten Pacitan dengan populasi sebanyak 109 responden. Sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* yaitu 109 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), Kedisiplinan (X_2) variabel moderasi adalah budaya organisasi (M), dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa statistic dengan *software* SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan dengan nilai Sig. 0,006, ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja dengan nilai Sig 0,019 dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan Sig. 0,016. Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,009. Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of leadership and discipline on employee performance at the Pacitan District Health Service with organizational culture as a moderating variable. This research is a quantitative research. This research was conducted on employees of the Pacitan District Health Service Office with a population of 109 respondents. The sample used was Total Sampling, namely 109 respondents. The independent variables in this research are leadership (X_1), discipline (X_2), the moderating variable is organizational culture (M), and the dependent variable is employee performance (Y). Variable measurement was carried out using a Likert scale. Data analysis was carried out using statistical analysis uses SPSS 26. The results of the analysis show that there is an influence of leadership on employee performance at the Pacitan District Health Service Office with a value of Sig. 0.006, there is an influence of discipline on performance with a Sig value of 0.019 and there is an influence of organizational culture on employee performance at the Pacitan District Health Office Sig. 0.016. Leadership and organizational culture variables simultaneously influence employee performance with a Sig value. 0.009. Organizational culture as a moderating variable can strengthen the influence of leadership and discipline on the performance of employees at the Pacitan District Health Service office.

Keywords: Leadership, Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dan penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung

sepenuhnya oleh kinerja pegawai, oleh karena itu pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola instansi. Keberhasilan suatu instansi dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dikembangkan di instansi tersebut. Kondisi seperti ini dikarenakan setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin organisasi akan berupaya untuk memberikan arahan dan tanggung jawab kepada sumber daya manusia di dalam organisasi sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sehingga, adanya budaya organisasi perlu untuk membentuk budaya organisasi baru dengan menyesuaikan situasi serta kondisi saat ini maupun di masa yang akan datang.

Budaya organisasi merupakan aspek lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang unik, yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan atau organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi bertindak sebagai pengatur dan pedoman dalam membentuk sikap dan tindakan orang-orang di dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mempengaruhi secara positif baik individu anggota organisasi maupun organisasi secara keseluruhan dalam mewujudkan maksud, visi, dan tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong pertumbuhan kinerja karyawan dan menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya, perilaku karyawan akan dibentuk ke arah tujuan organisasi tertentu. Selain itu, dampak terhadap kinerja karyawan akan tergantung pada jenis budaya organisasi yang dikembangkan dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan dinilai secara proporsional dengan budaya organisasi di dalamnya; jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan juga akan kuat, dan sebaliknya (Frecilia, 2022).

Kinerja karyawan sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kumala, 2022). Kinerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut kemudian akan dievaluasi oleh pimpinan Marzi (2022) . Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, akan tetapi pada penelitian ini hanya di fokuskan pada gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai saja, karena peneliti melihat berbagai macam permasalahan yang terjadi dilapangan sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai. Gaya kepemimpinan yang benar dapat menunjukkan kepada anggota timnya seberapa besar tanggung jawab yang diharapkan. Ketika atasan memberi karyawan dengan bimbingan yang tepat, mungkin dengan memotivasi karyawan untuk mengikuti prosedur disiplin, dan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diantisipasi Contoh yang benar dapat diberikan oleh pemimpin kepada karyawan atau pekerjanya (Erlan, 2020). kepemimpinan mengacu pada upaya seseorang untuk mengarahkan, mengatur, dan memobilisasi sekelompok pengikut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya, kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang berasal dari kepribadian. Seorang pemimpin berharap bahwa dengan mengerahkan pengaruh atas anggota timnya akan bergerak bersama-sama, terlibat dalam kegiatan terarah, mendapat informasi dan kooperatif, dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Menurut (LeW, 2020) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah di Kabupaten Pacitan, Provinsi Jawa Timur di bidang kesehatan. Dinas kesehatan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan urusan kesehatan. Salah satu indikator kinerja pada Dinas Kesehatan adalah terpenuhinya Standar Pelayanan

Minimal. Berdasarkan data masih ada beberapa program yang belum memenuhi Standar Pelayanan Minimal yang belum sesuai dengan target. Jumlah tenaga kesehatan yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan sebanyak 109 orang terdiri dari 62 tenaga ASN dan 47 tenaga non ASN. Selain itu, fenomena yang terkait dengan kinerja yaitu dari hasil pengamatan langsung mengenai kinerja para karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan, ada beberapa indikasi yang menunjukkan permasalahan kinerja, antara lain:(1) Masih ada terlihat pegawai yang suka menunda pekerjaan, (2) pegawai mengerjakan pekerjaan lain pada jam kerja seperti bermain media sosial. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan terdapat beberapa pegawai yang masih mempunyai tingkat kedisiplinan yang masih cenderung rendah, ditinjau pada saat jam kerja masih didapati beberapa pegawai yang melanggar peraturan seperti beberapa pegawai didapati ada yang tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan oleh pihak instansi, serta tingkat kehadiran yang menurun dari ketentuan instansi, dan masih banyak pegawai yang datang terlambat dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2023.

Pada saat ini pola kepemimpinan yang ada di Dinas Kesehatan Pacitan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Pada dasarnya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya, dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan digunakan untuk membimbing sumber daya manusia dengan menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan (Usman et al., 2020). Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berkaitan satu sama lain. Bagi pegawai, dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat mereka terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien (Siswanto & Hamid, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis agar dapat memperkuat atau menolak teori atau riset empiris yang dijadikan acuan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik ASN dan non ASN Dinas Kesehatan Pacitan yang berjumlah 109 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Amin et al., 2023), yang berjumlah 109 orang. Metode analisis data dalam pengujian hipotesis adalah Uji Parsial (uji-t), Uji Simultan (uji-F), dan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan proses analisa data peneliti menggunakan SPSS V. 26. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk *checklist* dengan metode pengukuran menggunakan skala Likert. Untuk mengukur akurasi dan kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 1.
Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan Item	r hit	Keputusan Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keputusan Uji Reliabilitas
Kepemimpinan	Iklm Saling Mempercayai	0,505	Valid	0,817	Reliabel

Variabel	Pernyataan Item	r hit	Keputusan Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keputusan Uji Reliabilitas
	Penghargaan Terhadap Ide Bawahan	0,789	Valid		
	Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan	0,541	Valid		
	Perhatian Pada Kenyamanan Kerja	0,852	Valid		
	Pengakuan Terhadap Status Bawahan	0,675	Valid		
	Perhatian Pada Kesejahteraan	0,771	Valid		
	Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja	0,685	Valid		
Kedisiplinan	Tujuan dan kemampuan	0,642	Valid	0,851	Reliabel
	Teladan pimpinan	0,821	Valid		
	Keadilan	0,564	Valid		
	Pengawasan melekat	0,807	Valid		
	Sanksi dan hukuman	0,790	Valid		
	Ketegasan pimpinan	0,749	Valid		
	Hubungan kemanusiaan	0,706	Valid		
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0,635	Valid	0,702	Reliabel
	Perhatian Terhadap Detail	0,437	Valid		
	Orientasi Terhadap Hasil	0,521	Valid		
	Orientasi Terhadap Individu	0,493	Valid		
	Orientasi Terhadap Tim	0,566	Valid		
	Agresivitas	0,441	Valid		
	Stabilitas	0,630	Valid		
	Sebagai wakil organisasi	0,492	Valid		
	Sumber inspirasi	0,523	Valid		
Kinerja	Kuantitas	0,775	Valid	0,822	Reliabel
	Kualitas	0,834	Valid		
	Efisiensi Dalam Mengerjakan Tugas	0,843	Valid		

Variabel	Pernyataan Item	r hit	Keputusan Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keputusan Uji Reliabilitas
	Inisiatif	0,482	Valid		
	Ketelitian	0,809	Valid		
	Kehadiran	0,515	Valid		
	Kemampuan bekerjasama	0,502	Valid		

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	P-Value	Keputusan
1.	Kepemimpinan	0,065	Berdistribusi Normal
2.	Kedisiplinan	0,060	Berdistribusi Normal
3.	Budaya Kerja	0,106	Berdistribusi Normal
4.	Kinerja	0,072	Berdistribusi Normal

Karena nilai signifikansi (Sig.) atau *p-value* untuk semua variabel penelitian $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa galat dari variabel Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kinerja adalah berdistribusi normal, dengan demikian asumsi dasar atau persyaratan dalam uji korelasi parsial sudah terpenuhi. Berikut disajikan hasil uji parsial (uji-t) variable kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya kerja terhadap kinerja.

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien	Nilai Uji-t	P-Value	Keputusan
Kepemimpinan	3,254	-1,922	0,006	Signifikan
Kedisiplinan	2,866	1,722	0,019	Signifikan
Budaya Kerja	0,205	0,578	0,016	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial masing-masing variable kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) didapatkan nilai F sebesar 4,018 dan *p-value* sebesar 0,009 maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% secara simultan atau bersama-sama variable kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian ini melakukan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja. Berikut hasil *moderated regression analysis (MRA)* pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan budaya kerja sebagai variabel moderasi. Berikut hasil *moderated regression analysis (MRA)*.

Tabel 4.
Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Model	Nilai R-square
Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,075
Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Budaya Kerja sebagai Moderasi	0,986
Kedisiplinan terhadap Kinerja	0,071
Kedisiplinan terhadap Kinerja dengan Budaya Kerja sebagai Moderasi	0,088

Merujuk Tabel 4. nilai R-Square pada regresi pertama untuk model Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,075 sedangkan pada regresi kedua nilai R-Square untuk model Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Budaya Kerja sebagai Moderasi meningkat menjadi 0,986. Dengan memperhatikan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi (variabel moderasi) akan dapat memperkuat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Nilai R-Square pada regresi pertama untuk model Kedisiplinan terhadap Kinerja sebesar 0,071 sedangkan pada regresi kedua nilai R-Square untuk model Kedisiplinan terhadap Kinerja dengan Budaya Kerja sebagai Moderasi meningkat menjadi 0,088. Dengan memperhatikan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi (variabel moderasi) akan dapat memperkuat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil jawaban reponden atas variabel kepemimpinan diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan sebagian besar menjawab pada pernyataan iklim saling mempercayai menjawab setuju yaitu sebesar 51,4%. Pimpinan Dinas Kesehatan Pacitan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Pernyataan tentang penghargaan terhadap ide bawahan sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 50,5%. Hal ini dilakukan pimpinan di Dinas Kesehatan Pacitan diantaranya melalui kegiatan inovasi pelayanan publik, pembuatan sarana dan prasarana kegiatan olahraga. Pernyataan mengenai memperhitungkan perasaan para bawahan sebagian besar menjawab setuju yaitu sebesar 45,9%. Pernyataan perhatian pada kenyamanan kerja sebagian besar menjawab setuju sebesar 54,1%. Dalam hal ini pimpinan Dinas Kesehatan juga memperhatikan kenyamanan kerja misalkan menambah AC pendingin ruangan, membuat sekat di masing-masing bidang sesuai dengan keinginan karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2018) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2019). Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2021) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kedisiplinan yang secara kasat mata mudah di ketahui adalah tentang jam kerja. Jam masuk, jam pulang terkadang masih diabaikan oleh beberapa karyawan, dimana mereka kadang terlambat datang atau pulang sebelum jam kerja berakhir. Selain itu pada jam istirahat juga masih sering tidak sesuai dengan yang dijadwalkan. Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan *moderated regression analysis (MRA)* bahwa dengan adanya budaya organisasi (variabel moderasi) akan dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, selain itu dengan adanya budaya organisasi (variabel moderasi) akan dapat memperkuat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian serupa, yaitu Rosyidi (2017), Dalimunthe (2019), Octaviana (2021), dan Hendriawan (2014). Penelitian tersebut dan penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub-budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok dan mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan dikategorikan Baik. Kedisiplinan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan dikategorikan Cukup. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan dengan nilai *p-value* sebesar 0,006, maka dengan tingkat kepercayaan 95% dikatakan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan semakin baik. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan dengan nilai *p-value* sebesar 0,019, maka dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pacitan.

DAFTAR PUSTAKA

Ading, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat)*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang

- Agustina, H. (2022). *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.)*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen., 2.
- Amin, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta*. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Amin, Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*.
- Anoraga, P. (2013). *Manajemen Bisnis*. PT Rineka cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing
- Brahmasari, I. ayu, & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Danuarta, A. (2014). <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/gayakepemimpinan-merurut-para-ahli.html> (diakses pada tanggal 30 Januari 2019).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*.. PT. Refika Aditama.
- Dauda, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar Panakkukang. *Jurnal Manajemen Keuangan Dan Perbankan*.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). *Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia*. Indonesian Journal of Social Research (IJSR)
- Dwi Y., Erlian S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X*. Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*.
- Frecilia Nanda Melvani, R. (2022). *Pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pt buma cima nusantara unit cinta manis*
- Hafied, H. (2017). Leadership , Compensation , Work Discipline Are Able To Improve Performance Clerk PD Market City Of Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research*
- Kumala, D., & Usman, H. M. (2022). *Analysis of The Quality Management Information Systems and Work Environment on Performance in Islamic Perspective*. International Journal of Sharia Business Management
- Latif, M. W. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Penyelesaian Perkara Pada Satuan Reskrim Polres Jembrana*. Krettha Dyatmika.
- Lewa, E. I. L. K., & Subowo. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzi, M., Zamhari, Z., & Astuti, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bintang Mas Anugerah Pangkalpinang*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis.

- Mas'ud, F. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Cv Andi Offest.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). *The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor*. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen
- Ratna Dumilah (2023). *The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City*. Universitas Pamulang
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2017). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 42(1).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Susanto, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)*.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, R. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*.
- Usman, Badiran, M., Muhammad, I., & Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan, F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat*. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 23–33.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wursanto. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius.
- Yekti, S. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Paradigma*, 1.