

---

## **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMKS KESEHATAN WIDYA TANJUNG PINANG**

**Ariyanti<sup>1</sup>, Muh Iqbal Yusuf .C<sup>2</sup>**

E-mail : ari.yantitosca.26@gmail.com, iqbal Yusuf99@gmail.com

<sup>1,2</sup>Universitas Nagoya Indonesia

---

### **Informasi Artikel**

Diterima : 18 April 2025  
Direview : 25 April 2025  
Disetujui : 30 April 2025

---

### **Kata Kunci**

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan, analisis SWOT, lingkungan kerja

---

### **Abstrak**

SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang adalah sekolah swasta pertama di Tanjungpinang yang berfokus pada bidang kesehatan setara dengan SMA. Institusi ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena masih ada yang kurang disiplin dan menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan di sekolah ini bijaksana dan tegas, serta apakah disiplin kerja telah diterapkan dengan baik. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis dan terbuka, melibatkan diskusi serta partisipasi karyawan. Namun, masih ada kendala terkait disiplin waktu kerja. Kesimpulannya, kepemimpinan dan disiplin kerja yang efektif sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan memastikan operasional institusi berjalan optimal.

---

### **Keywords**

Leadership style, work discipline, employee performance, SWOT analysis, work environment.

---

### **Abstract**

*SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang is the first private school in Tanjungpinang focused on health studies at the senior high school level. The institution faces challenges in improving employee performance, as some still lack discipline and use work hours for personal matters. This study aims to determine whether the school's leadership is wise and firm and whether work discipline is effectively applied. The research uses qualitative methods with SWOT analysis. Findings indicate that the leadership style is mostly democratic and open, involving discussions and employee participation in decision-making. However, issues remain regarding work discipline and punctuality. In conclusion, effective leadership and work discipline play a crucial role in enhancing employee performance, fostering a better work environment, and ensuring optimal institutional operations.*

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah posisi yang sangat penting mengingat kinerja Institusi yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap Institusi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi atau Institusi untuk mencapai tujuan utamanya.

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk melaksanakan fungsi-fungsi penting perusahaan, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Kinerja karyawan yang optimal merupakan harapan semua perusahaan, baik dalam sektor manufaktur maupun jasa. Peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan (Hasibuan et al., 2022).

Institusi membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi untuk menciptakan keberhasilan suatu Institusi. Pihak Institusi akan diuntungkan apabila karyawannya di Institusi mereka mencapai hasil optimal dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, ide-ide cemerlang buat pelaksanaannya (Purna et al., 2022).

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki tiap individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hartono et al., 2024). Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawah lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang adalah Sekolah swasta pertama di Tanjungpinang untuk dibidang kesehatan setara dengan SMA. Sekolah yang beralamatkan di Jl. D.I Pandjaitan km.6 no.15 ini memiliki 2 Program Keahlian yakni Program Keahlian Asisten keperawatan dan Program Keahlian Farmasi Klinis dan Komunitas. Seperti organisasi lainnya, SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang memiliki tujuan yang dicapai melalui pembagian pekerjaan yang jelas. Untuk mencapai tujuannya dengan baik, setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut standar prosedur dan tidak mengganggu bagian lainnya (Agustini & Yulia, 2024). Sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang baik agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien (Manurung et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi, yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi (Yulika et al., 2022). Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan kompleks, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang berkompeten, berkomitmen, dan termotivasi menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja tinggi yang diharapkan oleh organisasi (Hartati Lisa et al., 2022). Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan, yaitu dengan cara mengadakan pengembangan SDM sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya (Hartati Lisa et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu aset penting di sekolah yang berperan aktif dalam setiap kegiatan yang berlangsung. Setiap institusi

pendidikan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sekolah melalui berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ningrum et al., 2023).

Dalam penelitian (Rika et al., 2024), kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rinawaty et al., 2023).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah pada SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang. Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh Institusi. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain dalam jam kerja yang telah ditentukan. Seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaannya. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Terdapat juga karyawan yang memperlama jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

## **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk menyelidiki fenomena dalam kondisi alamiah (Hidayat et al., 2023). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dimana peneliti ingin menggambarkan atau melukis fakta, keadaan maupun gejala yang terjadi pada objek yang diteliti dengan berdasarkan data yang diperoleh serta menganalisis kemudian membuat kesimpulan penelitian (Nurhayati et al., 2024).

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena memberikan pemahaman mendalam tentang peran manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap hasil kinerja karyawan secara kontekstual *dan holistic* (Maghfiroh et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan menggunakan analisis SWOT untuk mengevaluasi Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Sunawan et al., 2022).

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan induktif. Langkah-langkah analisis data meliputi transkripsi wawancara, pengkodean tematik, dan pembentukan pola atau tema yang muncul dari data. Analisis SWOT akan diintegrasikan ke dalam temuan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang.

Berikut adalah daftar informan yang diwawancarai secara langsung oleh peneliti :

Tabel 1. Nama dan Jabatan Informan

No.	Nama	Jabatan
1.	Nova Purnasantika, S.Pd Nuptk. 8447775676230143	Kepala Sekolah
2.	Reski Ika Sah Putri, S.Kep.,Ners.,M.Kep Nuptk. 7453773674230233	Wakil Kepala Sekolah
3.	Roswati, S.Pd.Gr Nuptk. 4545769670130030	Guru
4.	Rina Ernanda, A.md.Kes Nuptk. 5540777678230052	TU
5.	Deri Chandra, S.Sos Nip. 199612172024211012	Guru Tidak Tetap

*Sumber Data : SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang*

Penyajian data dilakukan dalam bentuk bagan, uraian singkat, hubungan antar kategori yang di dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang. Melalui penyajian data berikut, maka dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah untuk dipahami.

Selain wawancara, teknik triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data. Triangulasi adalah metode yang melibatkan penggunaan berbagai teknik pengumpulan data atau sumber data untuk memverifikasi dan memperkuat hasil penelitian. Dalam penelitian (Taherdoost, 2021) triangulasi dapat mencakup:

1. Triangulasi Metode. Menggabungkan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan survei, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat. Misalnya, peneliti dapat menggunakan wawancara dan observasi secara bersamaan untuk memverifikasi informasi.
2. Triangulasi Sumber Data: Mengumpulkan data dari berbagai sumber informan atau dokumen untuk membandingkan hasil dan memastikan konsistensi informasi. Ini membantu mengidentifikasi dan mengatasi perbedaan data dari berbagai sumber.
3. Triangulasi Teori: Membandingkan hasil penelitian dengan teori atau perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individu dan meningkatkan kedalaman pemahaman. Tahap ini memerlukan penilaian kritis dan keterampilan analitis peneliti untuk menghubungkan temuan dengan teori yang ada.

Dokumentasi berasal dari kata "dokumen," yang berarti barang tertulis. Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang mengandalkan catatan tertulis atau dokumen resmi sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi mencakup:

- a. Sejarah Institusi: Informasi mengenai latar belakang dan perkembangan SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang
- b. Visi dan Misi: Pernyataan visi dan misi Institusi yang menggambarkan tujuan dan arah strategisnya.
- c. Struktur Organisasi: Diagram atau deskripsi tentang pembagian tugas dalam

institusi.

- d. Teknik Penilaian Kinerja: Metode dan prosedur yang digunakan institusi untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Dokumentasi ini akan digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik manajemen kinerja di SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang. Penjelasan ini memberikan informasi yang jelas dan terstruktur tentang informan yang diwawancarai serta cara dokumentasi digunakan dalam penelitian.

### C. Hasil dan Pembahasan

Analisis SWOT (Erinawati & Syafarudin, 2021) digunakan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang baik memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta kualitas hubungan kerja di SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang. Pemimpin yang merangkul karyawan, bersikap positif, dan menjadi contoh yang baik diakui mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja di institusi. SWOT akan membantu mengidentifikasi kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weaknesses*) internal perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia serta peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) eksternal yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan (Rinawaty et al., 2023).

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Tabel 2. IFA (*Implications for Action*)

Aspek SWOT	Rincian Faktor SWOT	<i>Implications for Action</i> (Langkah Tindakan)
<b><i>Strengths</i></b> (Kekuatan)	- Kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.	- Tingkatkan keterlibatan karyawan dalam diskusi dan rapat untuk memperkuat rasa kebersamaan.
	- Komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan untuk memperkuat koordinasi kerja.	- Jadwalkan sesi komunikasi rutin untuk mendorong dialog terbuka dan umpan balik yang konstruktif.
	- Disiplin kerja yang diterapkan dengan standar yang konsisten.	- Evaluasi aturan disiplin kerja secara berkala untuk memastikan efektivitas dan penerapannya.
<b><i>Weaknesses</i></b> (Kelemahan)	- Kurangnya ketegasan dalam penerapan aturan dan pembagian tugas yang tidak merata.	- Tingkatkan ketegasan dalam kepemimpinan dengan mengimplementasikan kebijakan yang lebih jelas dan tegas.

	- Motivasi yang kurang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.	- Adakan program penghargaan atas pencapaian karyawan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
<b>Opportunities (Peluang)</b>	- Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi komunikasi dan pengelolaan kerja.	- Implementasikan sistem teknologi seperti aplikasi kerja untuk meningkatkan koordinasi dan pengelolaan tugas.
	- Peluang pengembangan karyawan melalui pelatihan dan seminar.	- Rancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan institusi untuk mengembangkan kompetensi karyawan.
<b>Threats (Ancaman)</b>	- Resistensi terhadap perubahan dari beberapa karyawan yang enggan beradaptasi.	- Berikan sosialisasi dan pelatihan mengenai pentingnya perubahan untuk meningkatkan penerimaan dan adaptasi.
	- Tingkat persaingan dengan institusi pendidikan lain yang menawarkan manfaat lebih kompetitif.	- Tingkatkan daya tarik institusi dengan memperbaiki budaya kerja serta memberikan insentif tambahan bagi karyawan yang berprestasi.

Tabel 3. (*Implications for Strategy*)

<b>Aspek SWOT</b>	<b>Rincian Faktor SWOT</b>	<b>Implications for Action (Langkah Tindakan)</b>
<b>Strengths (Kekuatan)</b>	- Kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.	- Kembangkan program pelatihan kepemimpinan untuk memastikan konsistensi gaya demokratis dan partisipatif.
	- Komunikasi terbuka yang memperkuat hubungan kerja.	- Investasi dalam sistem komunikasi digital untuk mendukung transparansi dan efisiensi komunikasi di seluruh institusi.
	- Disiplin kerja yang konsisten sesuai aturan yayasan.	- Perkuat budaya disiplin melalui pelaksanaan program penghargaan atas kepatuhan dan peningkatan aturan berbasis data.
<b>Weaknesses (Kelemahan)</b>	- Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan.	- Terapkan strategi penghargaan jangka panjang untuk memotivasi karyawan, seperti sistem bonus berbasis capaian kerja.

	- Ketegasan dalam kepemimpinan belum konsisten.	- Rancang program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada ketegasan dan penyelesaian konflik secara efektif.
	- Ketidakseimbangan dalam pembagian tugas.	- Buat sistem evaluasi dan rotasi tugas untuk memastikan pembagian tugas yang adil dan sesuai kemampuan karyawan.
<b>Opportunities (Peluang)</b>	- Pemanfaatan teknologi untuk efisiensi manajemen waktu dan tugas.	- Implementasikan teknologi seperti perangkat lunak manajemen tugas untuk meningkatkan efisiensi operasional.
	- Peluang pengembangan SDM melalui pelatihan yang relevan.	- Rancang program pelatihan berbasis kebutuhan institusi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
<b>Threats (Ancaman)</b>	- Resistensi terhadap perubahan dari beberapa karyawan	- Lakukan strategi komunikasi yang fokus pada sosialisasi perubahan secara bertahap agar dapat diterima secara positif.
	- Tingkat persaingan institusi lain yang lebih kompetitif.	- Tingkatkan daya saing melalui diferensiasi budaya kerja yang positif dan pemberian insentif untuk menarik talenta terbaik.

Dengan menggunakan Tabel Kuadran SWOT ini memberikan panduan langkah-langkah konkrit yang dapat diambil oleh SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang baik dalam jangka pendek (IFA) maupun jangka panjang (IFS). Tabel tersebut juga membantu dalam memahami tindakan praktis dan strategi strategis yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam rangka pembahasan hasil penelitian ini, penulis berusaha menganalisis gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang dengan menggunakan pendekatan SWOT. Analisis ini mencakup pemahaman mendalam tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui hasil wawancara dan observasi, penulis berhasil menggali beberapa temuan baru yang memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan atau bahkan menghambat kinerja karyawan.

### 1. Kekuatan (*Strengths*): Kepemimpinan Kolaboratif dan Budaya Musyawarah

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses

memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama (Yuki, 2011).

Kepemimpinan kolaboratif yakni keterampilan manajemen pemimpin yang selalau bekerja bersama-sama dengan merancang konstruktif untuk bekerjasama dengan melibatkan stakeholder serta memfasilitasi dan memelihara interaksi yang telah terjalin. Kepemimpinan kolaboratif lebih mengambil keputusan bersama dari pada sepihak. Pemimpin kolaboratif melakukan pekerjaan mereka dalam koalisi, kemitraan, aliansi (Siagian, 2015).

Selain itu, Budaya Musyawarah yang berakar kuat. Adanya budaya musyawarah dalam pengambilan keputusan menjadi fondasi penting bagi keterbukaan dan penghargaan terhadap pendapat karyawan. Praktik ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dua arah secara efektif.

Namun dari segi teori, penulis menemukan nuansa baru terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan melakukan Pendekatan Holistik, Memadukan kepemimpinan kolaboratif dengan musyawarah yang inklusif untuk menciptakan sistem yang lebih transparan, di mana setiap pendapat dihargai dan hasilnya diimplementasikan secara nyata. Kemudian Mengatasi Konflik melalui Musyawarah, Kepemimpinan dapat memanfaatkan musyawarah untuk menyelesaikan konflik secara elegan dengan melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan.

## **2. Kelemahan (Weakness): Kurangnya Ketegasan Pemimpin dan Motivasi yang Kurang dari Atasan.**

Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan memenuhi kebutuhan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berfokus dalam menjalankan tugas mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh (Suharsono, 2023), (Sutrisno dkk, 2023), Motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Meskipun banyak hal positif yang ditemukan, penulis juga menemukan beberapa kelemahan yang perlu menjadi perhatian institusi. Salah satu kelemahan utama adalah Kurangnya Ketegasan Pemimpin. Beberapa pemimpin dianggap kurang tegas dalam menangani pelanggaran aturan atau dalam pembagian tugas, sehingga memengaruhi efisiensi organisasi dan produktivitas karyawan.

Selain itu, Motivasi yang Kurang dari Atasan. Karyawan merasa belum cukup mendapatkan motivasi dari pemimpin, seperti apresiasi atas pencapaian mereka atau dorongan untuk terus berkembang.

## **3. Peluang (Opportunity): Pemanfaatan Teknologi dan Peningkatan Kompetensi.**

Peluang besar yang dapat diambil oleh SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang adalah Pemanfaatan Teknologi untuk pengelolaan sumber daya manusia. Peluang untuk menerapkan teknologi seperti aplikasi manajemen tugas, absensi digital, dan komunikasi internal berbasis platform untuk meningkatkan efisiensi dan

transparansi dalam pengelolaan karyawan.

Pelatihan mengacu pada upaya terencana institusi untuk memfasilitasi pembelajaran, kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan karyawan mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut (Jackson et al, 2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Selain itu, Peningkatan Kompetensi Karyawan Melalui Program Pelatihan. Kesempatan untuk menyelenggarakan pelatihan berkala dalam bidang yang relevan, seperti pengembangan soft skill, peningkatan kompetensi profesional, dan pelatihan kepemimpinan bagi staf pengajar.

Dari segi teori, inovasi ini membawa kebaruan dalam penerapan sumber daya manusia, yaitu bagaimana teknologi tidak hanya digunakan untuk efisiensi operasional, tetapi juga sebagai alat untuk menciptakan keadilan dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pada *data-driven decision-making* dan penggunaan teknologi untuk pengelolaan yang lebih efektif dan adil.

#### **4. Ancaman (*Threat*): Ketergantungan Terhadap Kepemimpinan dan Persaingan Institusi Pendidikan.**

Dari wawancara, terungkap bahwa ancaman utama yang dihadapi SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang adalah Ketergantungan Terhadap Kepemimpinan, Kinerja karyawan dapat menurun jika terlalu bergantung pada arahan pemimpin, terutama jika pemimpin tidak hadir atau kurang mendukung dalam situasi kritis.

Selain itu, Persaingan Institusi Pendidikan juga menjadi ancaman yang perlu diantisipasi. SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang menghadapi ancaman dari institusi lain yang menawarkan lingkungan kerja lebih menarik atau insentif lebih kompetitif, yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Kondisi ini membuat institusi harus terus berinovasi dalam hal kebijakan retensi karyawan. Jika tidak, Institusi akan terus mengalami tingkat *turnover* yang tinggi, yang pada akhirnya mengganggu stabilitas operasional.

Temuan ini memberikan wawasan penting bagi SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang untuk mengembangkan sistem kerja yang lebih mandiri dan meningkatkan daya saing institusi di pasar pendidikan. Munculnya institusi pendidikan baru dengan lingkungan kerja yang lebih menarik atau insentif yang lebih kompetitif dapat mengancam loyalitas karyawan dan siswa di SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang. Untuk itu pentingnya menciptakan strategi untuk mempertahankan karyawan berbakat, seperti memberikan insentif, program pengembangan diri, dan penghargaan atas prestasi kerja.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan dengan pendekatan SWOT di dapat pembaharuan teori yaitu pentingnya kepemimpinan yang berdaya kolaborasi dan disiplin kerja sebagai elemen kunci dalam membangun institusi pendidikan yang kompetitif dan berkinerja tinggi. Diperoleh beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kolaboratif yang Efektif:  
Gaya kepemimpinan demokratis berbasis kolaborasi dan musyawarah di SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang terbukti meningkatkan kebersamaan, motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam proses kerja. Namun, ketergantungan terhadap pemimpin perlu diatasi untuk mendorong kemandirian karyawan.
2. Disiplin Kerja sebagai Faktor Kunci Produktivitas:  
Penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi pilar penting dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan citra profesional institusi. Kedisiplinan yang lebih sistematis dan berbasis edukasi diperlukan untuk memperkuat budaya kerja.
3. Sinergi antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja  
Kinerja karyawan akan optimal jika kepemimpinan yang baik dikombinasikan dengan disiplin kerja yang tinggi. Faktor-faktor ini bekerja secara **sinergis**, dimana kepemimpinan yang efektif mendukung penerapan disiplin kerja yang lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

#### E. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih saya ucapkan kepada pihak Universitas Nagoya Indonesia dan SMKS Kesehatan Widya Tanjungpinang yang telah memberikan sumbangsih selama penelitian.

#### F. Referensi

- Agustini, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2019-2024. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 45–58.
- Erinawati, F., & Syafarudin, A. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA, PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1, 130–146. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.10>
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hartono, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Sat Nusapersada, TBK. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hidayat, S., Yulia, Y., & Lucida, R. S. R. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Brand Image Terhadap Minat Pengguna Jasa Angkutan Limbah Medis Di PT. Satalindo Mandiri Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(1), 1–11. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10.

- <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>  
Manurung, C. R., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-19 Di PT. Fast Food Indonesia, TBK Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2).  
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Ningrum, P. T., Persada, R., & Yulia, Y. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Konsumen Di Kawasan Hunian Villa Panbil Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 34-40.  
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Nurhayati, S., Yulia, & Juma, R. (2024). Analisis Peran Room Attendant Dalam Melaksanakan Kebersihan Kamar Terhadap Pelayanan Di Hotel Formosa Batam. 3(2), 54-66.  
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 71-84.  
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rika, R., Persada, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif Kota Batam. 3(1), 37-44.
- Rinawaty, R., Yulia, Y., & Agustini, R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kamar Dan Laporan Keuangan Di The Golden Bay Hotel Batam Tahun 2023. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 1-12.  
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Taherdoost, H. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic*, 10, 10-38.
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN SUSKA Riau. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 94-104. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>