



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Elisa Arianti

ariantielisa0@gmail.com

Universitas Pamulang

Nopi Oktavianti

dosen02481@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: ariantielisa0@gmail.com

Abstrak. *In the world of work, employee performance is one of the things that needs to be considered in order to achieve organizational goals. Leadership style and work discipline are two things that affect employee performance. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the large meteorological climatology and geophysics center for region II South Tangerang. The method used in this research is quantitative with an associative approach. The results of this study indicate that leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *leadership style, work discipline, employee performance*

Abstrak. Didalam dunia kerja kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada balai besar meteorologi klimatologi dan geofisika wilayah II Tangerang Selatan. Metode yang digunakan didalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Didalam dunia kerja kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat mengembangkan organisasi. Untuk itu sebuah organisasi perlu melakukan Tindakan agar kinerja pegawai dapat meningkat, yang nantinya dapat menguntungkan organisasi tersebut. salah satu faktor yang berdampak terhadap keberhasilan suatu organisasi ialah sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. sebagai salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap organisasi, sumber daya manusia perlu untuk selalu dibina dan diarahkan atas suatu Tindakan yang nantinya akan menunjang dari keberhasilan organisasi.

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan sumber daya manusia ialah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang penting dikarenakan kinerja pegawai menjadi tolak ukur atas kemampuan pimpinan organisasi didalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan mengalami penurunan kineja pegawai dalam rentang waktu tahun 2021 hingga tahun 2023. Hal ini menjadi salah satu kesimpulan jika

tanggung jawab tugas yang diberikan belumlah optimal dilaksanakan sehingga hal ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja dari pegawai yang ada didalam organisasi tersebut tersebut. atas dasar hal tersebut perlu dilakukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia agar kekurangan tersebut dapat diatasi semaksimal mungkin. Didalam suatu organisasi kita pasti pernah mendengar adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Kedua hal ini merupakan suatu hal yang berdampak atas kinerja pegawai itu sendiri.

Gaya kepemimpinan dikenal sebagai suatu cara seorang pemimpin organisasi bertindak untuk mengatur dan menjalankan organisasi tersebut. perilaku yang muncul oleh bawahan atau pegawai sendiri pada dasarnya merupakan sebuah respon atas gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan yang ditujukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Selain gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja. Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang terdapat didalam suatu organisasi serta mampu melaksanakan serta bertanggungjawab atas segala Tindakan yang dilakukannya. Ditinjau dari Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II ditemukan masih adanya kekurangan disiplin terhadap pegawai, hal ini dibuktikan dibeberapa tahun kebelakangan yakni pada tahun 2021, 2022 dan 2023 angka ketidakhadiran pegawai cukuplah tinggi. Hal ini mencerminkan kedisiplinan pegawai yang kurang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Kedua, mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Ketiga, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan?

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang didalamnya terdiri atas perencanaan, pengaturan, pengelolaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap organisasi memerlukan manajemen yang baik agar proses kerja berjalan dengan optimal. Tanpa manajemen yang terstruktur, aktivitas organisasi dapat menjadi tidak efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin dalam Adamy (2016:3) diartikan sebagai sebuah cara untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan dan berbagai aktivitas.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha didalam penelitian Jamaludin (2017:164), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk menerapkan kepemimpinannya untuk mendorong pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

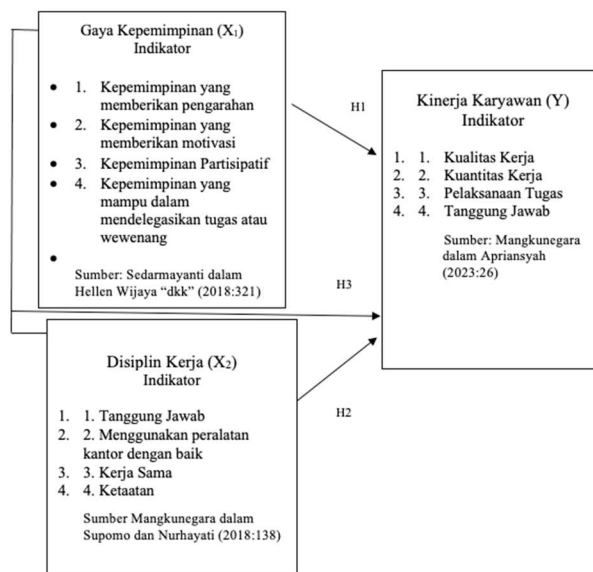
Disiplin kerja

Menurut Hasibuan dalam Firdaus dan Hidayati (2022:147), disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran dan keinginan pegawai untuk mematuhi aturan serta tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan sikap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran tanpa paksaan.

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kinerja yang tinggi, sebuah organisasi dapat berkembang lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Kerangka berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H₀ : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

H₁ : $\rho_1 \neq 0$ = Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

H₀ : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

H₂ : $\rho_2 \neq 0$ = Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

H₀ : $\rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

H₃ : $\rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh sugiyono (2017:8) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang mempunyai arti bahwa ilmu satu-satunya yang valid dan bermakna sebagai suatu peristiwa yang benar-benar terjadi dan dipakai untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Sedangkan pendekatan asosiatif menurut sugiyono (2017:11) diartikan sebagai penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,780	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,705	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada table diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35481970
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.045
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
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

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dan nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.588	3.302		1.995	.050		
	Gaya Kepemimpinan	.418	.092	.440	4.563	.000	.752	1.330
	Disiplin Kerja	.370	.104	.343	3.554	.001	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan 0,752 sebesar dan disiplin kerja sebesar 0,752, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,330 serta disiplin kerja sebesar 1,330 dimana nilai tersebut kurang dari 10 dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	.461	.447	3.39811	1.818

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pengolahan data yang diperoleh statistic *Durbin Watson* (DW) sebesar 1.818 $> 0,05$ dari data *Durbin Watson* (DW) sehingga tidak terjadi autokorelasi

Uji Heteroskedastitas

Tabel 5 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.531	2.168		1.629	.107
	Gaya Kepemimpinan	-.047	.060	-.103	-.787	.434
	Disiplin Kerja	.017	.068	.033	.248	.804

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas pada table di atas, menunjukkan bahwa *glejser test model* pada variable gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig) sebesar 0,434 dan disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig) sebesar 0,804 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.588	3.302		1.995	.050
	Gaya Kepemimpinan	.418	.092	.440	4.563	.000
	Disiplin Kerja	.370	.104	.343	3.554	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada table diatas, menunjukkan bahwa diperoleh persamaan $Y = 6,588 + 0,418X_1 + 0,370X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂), kinerja pegawai (Y) tetap memiliki nilai sebesar 6,588. Selain itu, setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,418, sedangkan setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja (X₂) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,370. Hal ini mengindikasikan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien korelasi

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.679 ^a	.461	.447	3.39811	.461	32.985	2	77	.000

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,679. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.447	3.39811

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R Square) pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,461 maka $KD = r^2 \times 100\% = 46,1\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja pegawai sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761.757	2	380.879	32.985	.000 ^b
	Residual	889.130	77	11.547		
	Total	1650.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *F hitung* > *F tabel* atau (32,985 > 3.11) . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,395 + 0,580X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,611 menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tergolong kuat. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,3%, sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,766 + 0,607X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,562 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai berada pada tingkat sedang. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,6%, sementara 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,588 + 0,418X_1 + 0,370X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,679, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1%, sementara 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa F hitung

lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 37,3% terhadap kinerja pegawai, dengan hubungan yang kuat berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,611. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga H₁ diterima. Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 31,6% dan tingkat hubungan sedang berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,562. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa H₂ diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 46,1% dan tingkat hubungan yang kuat, dibuktikan dengan F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga H₃ diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Pegawai*. Palembang: CV. Amanah
- Mamik, Mamik (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawa.
- Malayu, S.P, Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mujahida, S., & SE, M. (2018). *Pengantar Manajemen: Introduction To Management* (Vol. 1). SAH MEDIA.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (2016). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supangat, A. (2015). *Statiska dalam kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya

Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen . Deepublish.

Jurnal:

Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR*. *Movere Journal*, 3(1), 1-16.

Aini, I. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Bank Bca Tbk Cabang Kalimalang JAKARTA TIMUR* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II (1), 133140*.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).

Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22-39.

Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1261- 1271.

Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146-155.

Fitriyah, L. A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pada PT Eka Mas Republik Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 523-534.

Hartawati, S. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten.

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54-72.

Majene. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 1(1), 30-37.

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54-72.

Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.

Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10-18.

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.

- Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 111-124.
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50.C
- Koniswara, S., & Lestari, T. S. (2019). *Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang*. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 1-15.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Maharani, A. P., Sumarni, S., & Willian, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 137-148.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59-70.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Soden, S., Fernandes, C., Niha, S. S., Perseveranda, M. E., & Adrianus, J. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 696-705.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1117-1134.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

- Yekti, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, Vol. 1 No. 3, Desember 2020 12:336-356
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.