

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN

Tri Andini¹

Universitas Pamulang

Syawaludin²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

chrismarelda@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine how leadership style and work discipline influence employee performance at Setu District, South Tangerang City. It also seeks to understand the effect of leadership style on employee performance and the effect of work discipline on employee performance in Setu District, South Tangerang City. The method used in this research is quantitative, with data collection techniques through questionnaires distributed to 79 employees of Setu District, using saturated sampling. Data analysis includes validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, and significance tests of the F-test. The results show that simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the F-test result with $F_{hitung} = 527.221$ and $sig. = 0.000 < 0.05$. The multiple linear regression equation obtained is $Y = -0.224 + 0.678 X_1 + 0.303 X_2$. The correlation coefficient R is 0.966, indicating a very strong multiple relationship between the two independent variables and the dependent variable. The coefficient of determination R Square shows that 0.933 or 93.3% of employee performance variables are collectively influenced by leadership style and work discipline.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 79 pegawai Kecamatan Setu, menggunakan sampel jenuh. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji signifikansi uji f. Hasil penelitian diperoleh secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari hasil dari uji F dengan $F_{hitung} = 527,221$ $sig. = 0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = -0,224 + 0,678 X_1 + 0,303 X_2$. Koefisien korelasi R diperoleh 0,966 yang berarti terdapat hubungan ganda yang sangat kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi R Square menunjukkan bahwa 0.933 atau 93,3% dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan kapasitas manusia aparatur menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap organisasi, tidak terkecuali pemerintah daerah. Substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam era otonomi daerah dan *good governance* adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan kinerja aparatur pemerintah. Implementasi peran strategis pemerintah daerah hanya dapat terealisasi apabila ditopang oleh struktur birokrasi yang adaptif dan selaras dengan spirit Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang secara implisit menuntut proses pemberdayaan aparatur agar berkarakter profesional, memiliki sensitivitas responsif, serta menjunjung prinsip keterbukaan. Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia tidak lagi diposisikan sebagai pilihan kebijakan, melainkan sebagai kebutuhan struktural yang bersifat imperatif.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai, Status Kepegawaian dan Jabatan
Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

No.	Jumlah Pegawai	Status Kepegawaian	Jabatan
1.	11	PNS	1. Camat 2. Sekretaris 3. Kepala Seksi Pemerintahan 4. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat 5. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial 6. Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan 7. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan 8. Kasubbag Umum dan Kepegawaian 9. Pengadministrasi Perkantoran 10. Penggerak Swadaya Masyarakat 11. Penelaah Teknis Kebijakan
2.	68	Non PNS	1. Tenaga Administrasi/Staf Pelaksana 2. Tenaga Keamanan 3. Tenaga Kebersihan 4. Tenaga Pelayanan umum 5. Tenaga Sopir
Total	79 Pegawai		

Sumber: Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan komposisi pegawai di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan terdiri dari 11 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan Camat, Sekretaris, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan, Kasubbag Perencanaan dan Keuangan, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Pengadministrasi Perkantoran, Penggerak Swadaya Masyarakat, dan Penelaah Teknis Kebijakan, serta 68 pegawai non-PNS yang bertugas sebagai Tenaga Administrasi/Staf Pelaksana sebanyak 57 orang, Tenaga Keamanan sebanyak 4 orang, Tenaga Kebersihan sebanyak 2 orang, Tenaga Pelayanan Umum sebanyak 3 orang, Tenaga Sopir sebanyak 2 orang. Formasi aparatur tersebut secara implisit menegaskan urgensi penerapan tata kelola manajemen sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis, terukur, dan berorientasi efisiensi, guna memastikan bahwa keseluruhan elemen organisasi mampu bergerak selaras dalam mencapai sasaran institusional, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, responsif, dan berkualitas.

Tabel 1.3
Data Penilaian Gaya Kepemimpinan Pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Bulan Januari 2025 – September 2025

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN*

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami	25	54
2	Pemimpin memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai	33	46
3	Pemimpin berkomunikasi dengan baik kepada pegawai	28	51
4	Instruksi yang diberikan pemimpin jelas dan mudah dipahami	34	45
5	Pengawasan terhadap karyawan maksimal	37	42

Sumber : Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan 2025

Berdasarkan hasil wawancara awal mengenai gaya kepemimpinan dengan beberapa karyawan yang telah bekerja di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, sejak bulan Januari 2025 – September 2025 diperoleh hasil sebagaimana yang tertera dalam tabel 1.3. Dalam tabel tersebut terlihat bahwa pendapat pegawai mengenai gaya kepemimpinan di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan didominasi oleh jawaban tidak, artinya pemimpin pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan belum menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya berdasarkan indikator yang tercantum dalam tabel tersebut.

Tabel 1.4
Data Kehadiran Pegawai Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan
Periode 2020-2024

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total	Persentase
			Izin	Sakit	Alpa		
2020	297	79	80	70	33	183	62%
2021	297	79	64	110	40	214	72%
2022	297	79	78	65	23	166	56%
2023	297	79	67	57	27	151	51%
2024	297	79	55	45	18	118	40%

Sumber : Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.4 Indikator disiplin kerja yang dilakukan di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan dengan 79 pegawai. Ini mengukur tingkat kepatuhan terhadap berbagai aspek disiplin kerja selama periode 2020-2024. Jumlah karyawan 79 orang pegawai, Ketidakhadiran diuraikan menjadi tiga kategori : izin, sakit, alpa. Tabel diatas menunjukkan fluktuasi tingkat kehadiran selama periode 2020-2024. Pada tahun 2020 tingkat ketidakhadiran mencapai (62%) menunjukkan disiplin kerja yang relatif rendah. Namun, terjadi penurunan yang lebih tajam terjadi pada tahun 2021 (72%), yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti pandemi covid-19. Meskipun terjadi sedikit peningkatan pada tahun 2022 (56%), peningkatan yang signifikan baru terlihat pada tahun 2023 (51%) dan mencapai puncaknya pada tahun 2024 (40%) Hal ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja secara bertahap. Peningkatan signifikan pada tahun 2020-2024 menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja telah efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen pada hakikatnya merepresentasikan suatu mekanisme sistematis dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia beserta sumber daya lainnya

guna merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Mekanisme tersebut berlangsung melalui rangkaian aktivitas yang mencakup penataan struktur organisasi, pemberian arahan, sinkronisasi kerja, serta evaluasi terhadap individu-individu yang terlibat di dalamnya. Inti dari praktik manajerial terletak pada kemampuan bekerja bersama dan melalui orang lain untuk menghasilkan capaian tertentu. Melalui proses manajemen, berbagai elemen sumber daya dan pembagian tugas diintegrasikan secara terpadu agar sasaran organisasi dapat diwujudkan secara optimal. Kata manajemen secara etimologis berasal dari bahasa Perancis Kuno dan bahasa Italia. Dalam bahasa Perancis kuno "*management*" yang artinya seni mengatur dan melaksanakan, sedangkan dalam bahasa Italia "*meneggiare*" yang artinya mengendalikan. Adapun definisi manajemen yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Unsur manusia bukan sekadar pelengkap, melainkan penentu utama arah kemajuan organisasi, karena keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh kekuatan modal ataupun kecanggihan strategi bisnis, tetapi sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankannya. Organisasi yang ditopang oleh tenaga kerja profesional memiliki peluang besar untuk merealisasikan target yang telah ditetapkan, bahkan melampaui sasaran awal melalui kontribusi kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, setiap organisasi menuntut kehadiran sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif, yang pada akhirnya menegaskan urgensi pengelolaan manajerial terhadap aspek manusia.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai corak interaksi yang dibangun oleh seorang pemimpin dalam menjalin relasi kerja dengan individu-individu yang berada di bawah koordinasinya. Melalui pola interaksi tersebut, pemimpin berupaya membentuk orientasi sikap dan perilaku bawahan agar bersedia berkolaborasi secara optimal serta menunjukkan tingkat produktivitas yang sejalan dengan sasaran organisasi. Nikmat (2022: 42) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan konfigurasi perilaku pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya yang bersifat dinamis, sehingga penerapannya dapat mengalami perubahan sesuai dengan karakteristik pengikut maupun kondisi situasional yang dihadapi.

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja dapat dipahami sebagai prasyarat normatif yang seyogianya menjadi perhatian utama setiap organisasi atau institusi kerja. Penerapan disiplin yang konsisten berfungsi untuk mengarahkan perilaku pegawai agar aktivitas kerja berlangsung secara terfokus, terukur, dan terbebas dari tindakan-tindakan nonproduktif selama jam kerja. Dalam ranah manajerial, disiplin diposisikan sebagai instrumen pengendali perilaku yang menuntut keteraturan serta kepatuhan aparatur terhadap tata aturan yang berlaku.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metodologi penelitian pada hakikatnya merepresentasikan seperangkat prosedur ilmiah yang dirancang untuk memperoleh informasi empiris yang relevan dengan maksud dan kegunaan tertentu. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 2), metode penelitian merupakan jalur rasional yang ditempuh untuk menghasilkan data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, pemilihan metode tidak dapat

dilakukan secara arbitrer, melainkan harus disesuaikan dengan karakter objek dan tujuan kajian agar data yang dihimpun benar-benar merefleksikan fenomena yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian dipahami sebagai himpunan unsur yang ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu untuk dijadikan sasaran kajian ilmiah. Unsur-unsur tersebut dapat berupa individu, arsip, dokumen, maupun fenomena lain yang dinilai relevan sebagai objek penelitian. Sugiyono (2019: 126) memaknai populasi sebagai cakupan wilayah generalisasi yang tersusun atas objek beserta karakteristik khusus yang ditentukan peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya ditarik simpulan. Sejalan dengan itu, Handayani (2020: 65) mengartikan populasi sebagai keseluruhan elemen yang memiliki kesamaan ciri, baik berupa individu dalam suatu kelompok, kejadian, maupun objek tertentu yang menjadi fokus kajian. Arikunto (2018: 173) secara ringkas menyebut populasi sebagai totalitas subjek yang diteliti. Berdasarkan pandangan tersebut, populasi dapat dirumuskan sebagai keseluruhan karakteristik subjek atau objek yang berpotensi dipilih sebagai sampel penelitian.

Dalam konteks kajian ini, unit populasi didefinisikan sebagai keseluruhan aparatur yang menjalankan fungsi kerja di lingkungan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. Kelompok populasi tersebut diposisikan sebagai ruang generalisasi yang memuat individu-individu dengan ciri, kapasitas, serta atribut tertentu sebagaimana telah dirumuskan oleh peneliti. Berdasarkan arsip kepegawaian, komposisi populasi terdiri atas 68 pegawai berstatus non-PNS dan 11 pegawai PNS, sehingga secara agregat jumlah subjek penelitian mencapai 79 orang. Sumber informasi yang dimanfaatkan dalam penelitian ini bersifat primer, yakni data empiris yang dihimpun secara langsung dari sumber utama pada lokasi berlangsungnya aktivitas penelitian.

2. Sampel

Saptutyingsih dan Setyaningrum (2020: 128) memaknai sampel sebagai suatu mekanisme atau strategi penghimpunan data melalui pemilihan sebagian unsur populasi untuk mewakili keseluruhan. Sementara itu, Sugiyono (2016: 81) mendefinisikan sampel sebagai fragmen dari total populasi yang mengandung karakteristik tertentu yang sama dengan populasi asalnya. Lebih lanjut, Sugiyono (2019: 81) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan prosedur sistematis yang digunakan untuk menentukan unsur populasi mana yang akan dijadikan sampel penelitian.

Berpijak pada kerangka metodologis tersebut, penelitian ini mengadopsi strategi pengambilan sampel total atau sensus. Sugiyono (2019: 82) mendeskripsikan teknik ini sebagai prosedur penentuan sampel yang menjadikan seluruh elemen populasi sebagai partisipan penelitian. Penerapan strategi ini dilandasi oleh kondisi jumlah populasi yang tidak besar, sehingga tidak diperlukan proses penyaringan atau pemilihan sebagian unit analisis. Oleh karena itu, keseluruhan aparatur yang bertugas di Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, yakni sebanyak 79 orang, secara utuh dilibatkan sebagai subjek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		79	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.65002391	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.089	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.186	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.126	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.117
		Upper Bound	.134

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 27

Merujuk pada keluaran pengujian kenormalan data yang dihimpun melalui prosedur Kolmogorov–Smirnov sebagaimana disajikan dalam tabel terkait, diperoleh nilai *Asymptotic Significance* (dua ekor) sebesar 0,186. Nilai probabilitas tersebut secara statistik melampaui batas tingkat signifikansi yang ditetapkan, yakni 0,01. Kondisi ini mengindikasikan tidak ditemukannya penyimpangan distribusional yang bermakna, sehingga dapat ditegaskan bahwa data penelitian tersusun mengikuti pola distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.224	1,319		-,170	,866		
	Gaya							
	Kepemimpinan	,678	,068	,698	10,018	,000	,182	5,491
	Disiplin Kerja	,303	,074	,287	4,122	,000	,182	5,491

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

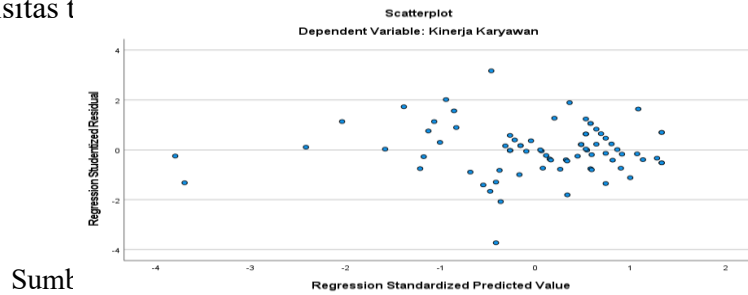
Sumber : data diolah dari SPSS versi 27

Pengujian multikolinearitas yang melibatkan konstruk independen X1 dan X2 dalam kaitannya dengan variabel endogen Y diarahkan untuk menelusuri keberadaan keterkaitan linier yang berlebihan antarvariabel penjelas. Analisis ini dilakukan guna memastikan bahwa tidak terjadi interdependensi yang kuat di antara variabel bebas yang berpotensi mereduksi ketepatan estimasi koefisien serta mengganggu robustitas dan stabilitas inferensi pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diarahkan untuk mengidentifikasi keberadaan ketidakhomogenan ragam galat dalam suatu persamaan regresi, yakni kondisi ketika varians residual tidak bersifat konstan antar unit observasi. Ketidakterpenuhinya asumsi keseragaman varians tersebut dikenal sebagai heteroskedastisitas.

Upaya pendeteksian fenomena ini dapat dilakukan melalui pendekatan visual dengan memanfaatkan grafik Scatterplot yang diperoleh dari keluaran perangkat lunak SPSS versi 27. Apabila sebaran titik residual memperlihatkan pola yang tidak sistematis, menyebar secara acak, serta terdistribusi seimbang baik pada sisi positif maupun negatif terhadap garis nol pada sumbu ordinat, maka dapat diinterpretasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas, Ghazali (2012: 150). Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dapat dianggap terpenuhi. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas t



Gambar 4. 1

Histogram Uji Heterokedastisitas

Pemeriksaan melalui diagram *scatterplot* dimanfaatkan sebagai instrumen diagnostik untuk menilai terpenuhinya asumsi homoskedastisitas dalam kerangka analisis regresi, yakni kondisi ketika sebaran ragam residual bersifat seragam pada seluruh rentang nilai taksiran. Berdasarkan visualisasi yang ditampilkan, residu tampak terdispersi secara tidak berpola di sekitar garis referensi horizontal pada titik nol, tanpa menunjukkan kecenderungan struktural tertentu seperti pola mengerucut, melebar, maupun formasi kurvilinear.

Karakter sebaran yang acak dan simetris tersebut mengindikasikan bahwa variabilitas galat relatif stabil pada berbagai tingkat nilai prediksi, sehingga asumsi kesamaan varians dapat dianggap terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang diestimasi memiliki kemampuan representatif yang memadai dalam menjelaskan variasi variabel terikat, dan inferensi yang dihasilkan dapat dinilai memiliki derajat keandalan yang tinggi. Sebaliknya, apabila residu membentuk konfigurasi systematis misalnya pola penyempitan atau pelebaran hal tersebut akan merefleksikan adanya gangguan heteroskedastisitas. Namun, karena fenomena tersebut tidak teramati pada grafik yang dianalisis, maka dapat ditegaskan bahwa model regresi ini bebas dari indikasi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk tahap analisis lanjutan.

4.2.2 Penguji Hipotesis

1. Penguji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 3.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,833		1,366	0,176

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN*

Gaya Kepemimpinan	0,931	0,032	0,958	29,309	0,000
----------------------	-------	-------	-------	--------	-------

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 27

Merujuk pada data yang tersaji dalam tabel, dapat diidentifikasi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah batas kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai statistik *t* empiris tercatat sebesar 29,309, yang secara substansial melampaui nilai *t* kritis sebesar 1,165. Konfigurasi hasil tersebut mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_{a1}). Dengan demikian, secara inferensial dapat ditegaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak parsial yang bermakna terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan.

1. Uji Simultan (F)

Pengujian statistik F dimanfaatkan untuk menelaah keberadaan maupun ketiadaan pengaruh kolektif dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam satu kesatuan model analitik. Prosedur verifikasi dilakukan melalui komparasi antara nilai F empiris yang diperoleh dari hasil estimasi dengan nilai F kritis yang ditetapkan pada taraf kepercayaan 5 persen. Penentuan nilai F kritis tersebut didasarkan pada derajat kebebasan yang dirumuskan sebagai $df = (n - k - 1)$, dengan *n* merepresentasikan jumlah unit observasi dan *k* menunjukkan banyaknya variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Rangkuman hasil pengujian F selanjutnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4.

Hasil Uji Simultan (Uji f) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2946,348	2	1473,174	527,221	,000 ^b
	Residual	212,361	76	2,794		
	Total	3158,709	78			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1)
Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 27

Berdasarkan informasi yang tersaji pada tabel tersebut, tampak bahwa nilai F empiris melampaui nilai F kritis, yakni 527,221 lebih besar dibandingkan 3,12, disertai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada jauh di bawah ambang probabilitas 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konstruksi model regresi yang memuat variabel Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1) secara simultan memiliki daya jelas yang bermakna terhadap variasi Kinerja Pegawai (Y). Lebih lanjut, besaran Sum of Squares pada komponen regresi yang mencapai 20.946,348 dan secara substansial melebihi nilai Sum of Squares residual sebesar 212,361 menunjukkan bahwa proporsi variasi kinerja pegawai sebagian besar dapat diterangkan oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara kolektif memberikan sumbangan determinatif yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4.1 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil estimasi regresi linear sederhana, diperoleh model persamaan $Y = 0,1,833 + 0,931X_1$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,918 atau setara dengan 91,8 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai (Y) secara dominan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 91,8 persen, sedangkan proporsi sisanya, yakni 8,2 persen, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam cakupan penelitian ini. Selanjutnya, hasil pengujian parsial melalui uji t menunjukkan bahwa nilai t empiris sebesar 29,309 melampaui nilai t kritis sebesar 1,665, disertai tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang probabilitas 0,05. Kondisi tersebut menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang bersifat positif sekaligus signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Makalew (2021) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Land Wenang Golf Manado. Oleh karena itu, pihak manajemen organisasi dipandang perlu menempatkan aspek kepemimpinan sebagai prioritas strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, antara lain melalui penguatan peran pimpinan dalam perencanaan kerja, pelaksanaan tugas, mekanisme pengendalian, serta proses perbaikan manajerial secara berkelanjutan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui pendekatan regresi linear sederhana, diperoleh model persamaan $Y = 0,415 + 0,969X_2$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,848 atau setara dengan 84,8 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabilitas kinerja pegawai (Y) dalam proporsi yang sangat dominan dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja (X_2), yakni sebesar 84,8 persen, sedangkan sisa variasi sebesar 15,2 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar kerangka variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil pengujian parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t empiris sebesar 20,410 secara signifikan melampaui nilai t kritis sebesar 1,665, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah batas toleransi kesalahan 0,05. Kondisi tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan bermakna secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Hasil empiris ini sejalan dengan penelitian Setyawati (2024) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 74,8 persen terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 25,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model pengujian. Temuan ini semakin memperkuat argumen bahwa disiplin kerja merupakan determinan penting dalam mendorong optimalisasi kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan keluaran pengujian menggunakan pendekatan regresi linear berganda, diperoleh formulasi model matematis $Y = -0,224 + 0,678X_1 + 0,303X_2$ dengan nilai adjusted R^2 sebesar 0,933 atau setara dengan 93,3 persen. Capaian ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara substansial oleh kombinasi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam proporsi yang sangat dominan, yakni sebesar 93,3 persen, sementara sisanya sebesar 6,7 persen dipengaruhi

oleh determinan lain yang tidak diakomodasi dalam konstruksi model penelitian ini. Lebih lanjut, hasil pengujian simultan melalui uji F menunjukkan nilai F empiris sebesar 527,221 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada jauh di bawah ambang kesalahan statistik 0,05, sehingga secara inferensial dapat ditegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara kolektif memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini memperkuat hasil studi Rosalina (2020) yang menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan yang semakin baik akan mendorong peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya berimplikasi langsung pada optimalisasi kinerja karyawan. Dengan kata lain, integrasi antara praktik kepemimpinan yang efektif dan penegakan disiplin kerja yang konsisten menjadi fondasi penting dalam menciptakan performa organisasi yang unggul.

4.3.4 Pembuktian Hasil Penelitian Penulis dengan Hasil Penelitian Terdahulu

Merujuk pada uraian analitis pada bagian sebelumnya, dengan memperhitungkan temuan kajian awal yang dihimpun peneliti dari sembilan artikel ilmiah terdahulu, dapat dipahami bahwa mayoritas studi tersebut mengonfirmasi adanya keterkaitan kausal yang bersifat positif antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja pegawai (Y), hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y), serta pengaruh sinergis antara kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan konstruksi teoretik dan temuan empiris terdahulu, hasil penelitian ini juga menunjukkan konsistensi yang serupa, yakni bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), serta kombinasi keduanya secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada lingkungan kerja Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa temuan penelitian ini berada dalam satu garis epistemik dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dirangkum dan disajikan pada Tabel 2.1 Bab II, sehingga memperkuat validitas empiris dan relevansi konseptual dari penelitian yang dilakukan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bertolak dari hasil kajian empiris yang telah dipaparkan secara komprehensif mengenai relasi kausal antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, maka simpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Temuan analisis menunjukkan terbentuknya model regresi sederhana dengan persamaan $Y = 0,1833 + 0,931X_1$ disertai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,918. Capaian ini mengindikasikan bahwa proporsi keragaman kinerja pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan mencapai 91,8 persen, sementara residu sebesar 8,2 persen berasal dari determinan lain di luar lingkup model penelitian. Lebih lanjut, pengujian hipotesis melalui statistik t memperlihatkan nilai t empiris yang melampaui batas kritis ($t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,018 > 1,665$), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki implikasi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan.
2. Hasil pengolahan data juga menghasilkan persamaan regresi $Y = 0,415 + 0,969X_2$ dengan nilai R^2 sebesar 0,848. Angka tersebut merefleksikan bahwa

sebesar 84,8 persen variasi kinerja pegawai dapat diterangkan oleh disiplin kerja, sedangkan 15,2 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam kerangka analisis. Uji parsial menunjukkan nilai t_{hitung} yang secara substansial lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} ($20,410 > 1,665$), yang mengarah pada penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif. Artinya, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan bermakna secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan.

3. Dalam perspektif simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara kolektif menunjukkan daya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 527,221, jauh melampaui nilai F_{tabel} sebesar 3,12, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang probabilitas 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga model regresi yang dibangun memiliki validitas empiris yang kuat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dalam tahapan pengumpulan data empiris, terdapat potensi distorsi informasi yang bersumber dari jawaban responden pada instrumen kuesioner, khususnya terkait data pendapatan. Informasi yang disampaikan tidak selalu merefleksikan kondisi faktual responden secara akurat, yang dapat dipengaruhi oleh heterogenitas kerangka berpikir, perbedaan persepsi, serta variasi tingkat pemahaman terhadap butir pertanyaan yang diajukan. Selain itu, faktor subjektif berupa keterbukaan dan integritas responden dalam mengungkapkan kondisi ekonomi pribadinya turut berkontribusi terhadap kemungkinan terjadinya bias dalam pelaporan data pendapatan.
2. Penelitian ini menghadapi keterbatasan dalam hal data absensi pegawai, data absensi yang tersedia kurang lengkap dan detail, terutama dalam mencatat alasan ketidakhadiran pegawai. Informasi mengenai izin sakit, cuti, atau alasan lain yang menyebabkan ketidakhadiran seringkali tidak terdokumentasi dengan baik. Hal ini menyulitkan analisis yang mendalam mengenai pola absensi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sistem pencatatan absensi yang digunakan masih manual dan rentan terhadap kesalahan pencatatan.
3. Performa kerja pegawai merupakan konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh beragam determinan. Namun demikian, ruang lingkup penelitian ini secara sengaja dibatasi hanya pada variabel yang dipersepsikan memiliki relevansi dominan, yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Konsekuensinya, masih terdapat sejumlah variabel lain di luar model konseptual penelitian yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap dinamika kinerja pegawai, tetapi belum diakomodasi dalam kajian ini.

5.3 Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti menyarankan sebagai berikut :

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN*

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu mendorong kedisiplinan dan motivasi karyawan. Berdasarkan persebaran jawaban, masih terdapat 17% responden yang memilih jawaban Kurang Setuju hingga Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan terkait kerja sama dan inisiatif, yang dapat menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merasa mendapatkan arahan atau dukungan kepemimpinan yang memadai. Pada pernyataan mengenai kemampuan komunikasi (pertanyaan ke-5), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.99, menunjukkan bahwa pemimpin kurangnya komunikasi.
2. Disiplin kerja pegawai secara umum sudah cukup baik, terutama terlihat dari indikator kerja sama dan inisiatif pegawai yang memperoleh rata-rata skor tinggi. Pada pernyataan mengenai kerja sama antar rekan kerja (pertanyaan ke-2), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.30, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai disiplin dalam waktu sehingga datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Dan yang terendah pada pernyataan mengenai taat pada peraturan perusahaan/instansi dan taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan (pertanyaan ke-4 dan ke-6), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.04, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan kantor dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya berkomunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan.
3. Kinerja Pegawai rata-rata skor terendah terdapat pada (pernyataan ke-7) mengenai sikap kerja sama yang baik di lingkungan kerja yaitu sebesar 3.94, kemungkinan karena kurangnya apresiasi atau motivasi dalam berkolaborasi. Sementara skor tertinggi pada (pernyataan ke-8) tentang sikap kerja sama antar rekan kerja yaitu sebesar 4.16, menunjukkan hubungan positif dan saling mendukung. Saran untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengadakan kegiatan team building, evaluasi lingkungan kerja, pelatihan komunikasi efektif, dan memberikan apresiasi kepada tim atau individu yang menunjukkan sikap kerja sama yang baik.
4. Instansi perlu memberikan evaluasi rutin terhadap kinerja pimpinan dalam mengatur tim. Hal ini perlu dilakukan karena untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II*.
- Firmansyah, M. (2018). *Prilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: Deepublish.
- George R. Terry. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia, (Terjemahan Afifudin)*, CV. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Denga Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN*

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rohman, A. (2017). *Buku dasar-dasar manajemen*.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1-12.
- Anisa, A., & Narpati, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Gugus 2 Kelurahan Harapan Jaya. *Journal on Education*, 5(4), 14639-14646.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Graha Ilmu. Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Chahyani, S. D., & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2134-2145
- Depitra, Panji Setya, and Herman Soegoto. "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Majalah Ilmiah UNIKOM 16.2* (2018): 185-188.
- Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89-97.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Morsyam, R. F., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan: Rayhan Fadhil Morsyam, Aden Prawiro Sudarso. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 1(2), 48-59.
- Nata, K. C., Firdausi, I., & Dermawan, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 22(2).
- Nurfarina, A., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 229-239.
- Oktavia, S., & Yanuar, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 206-213.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN*

- Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Salsabila, Z., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 91-99.
- Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 145-154.
- Savitri, S. I., Rukmana, I. J., & Syawaludin, S. (2023). The Influence Of Placement and Work Ethic On Employee Performance At Pt. Airindo Medical Center, Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 489-498.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1-14.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24.
- Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). Kompensasi dan Disiplin Sebagai Determinan Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Satpol PP6 Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 112-125.
- Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 7(1), 1-19.
- Tampi Johannes Bryan (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna"*. Vol, 3 No.4. 2014
- Tintin S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Manajemen*. Vol, 9. No. 2, Mei.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.