JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II TANGERANG SELATAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTER FOR METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS, REGION II, SOUTH TANGERANG

Lucfi Nurhilahi[1], Muhammad Yuda Alhabsyi[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : lucfinurhilahi@gmail.com[1], dosen00805@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Received : 22-02-2025
Revised : 24-02-2025
Accepted : 26-02-2025
Published: 01-03-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at the Meteorology, Climatology and Geophysics Center Region II, South Tangerang, both partially and simultaneously. The population and sample were 80 respondents. The research method used was a quantitative method. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires to all employees and the data analysis technique in this study was validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis and partial hypothesis test (t) and simultaneous (F). Based on the results of the hypothesis test (t test) of the leadership style variable (X1) on employee performance (Y), the t count value was obtained > t table or (2.329 > 1.991). This is reinforced by a significance value of <0.050 or (0.000 <0.050). Thus, it is concluded that there is a significant influence between leadership style and employee performance. Hypothesis test results (t-test) of work discipline variable (X2) on employee performance (Y) Based on the research results obtained t count value> t table or (11.988> 1.991). This is reinforced by a significance value <0.050 or (0.000 <0.050). Thus it is concluded that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Hypothesis test results (F-test) simultaneously leadership style (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) Based on the research results obtained f count value> f table or (3.870 > 2.723).). This is also reinforced by a significance value <0.050 or (0.000 <0.050). Thus it is concluded that there is a significant influence between leadership style and work discipline on employee performance at the Meteorology, Climatology and Geophysics Center Region II South Tangerang

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II, Tangerang Selatan baik secara parsial dan simultan. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 80 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalan penelitian ini dengan

penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (F). Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis (Uji t) variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,329 > 1,991). Hal tersbut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 <0,050). Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis (Uji t) variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai thitung > ttabel atau (11,988 > 1,991). Hal tersbut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis (Uji F) secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (3,870 > 2,723).). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan sangat fokus terhadap peningkatan kinerja bagi setiap karyawannya, sehingga organisasi ini selalu menekankan kepada semua kayawannya dalam meningkatkan disiplin, sehingga fungsi layanannya sebagai pemberi informasi kepada masyarakat dapat diberikan secara efisien dan efektif. Penggunaan alat teknologi sebagai faktor utama dalam memberikan informasi yang efektif dan efisien, tidak akan menghasilkan pelayanan yang bermutu secara optimal jika tidak didukung dengan disiplin yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

Undang-undang No. 31 tahun 2009 undang-undang tentang Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh terhadap penyelenggaran meteorologi, klimatologi, dan geofisika, secara global sehingga perlu diantisipasi dan direspon melalui kerja sama internasional, dengan membentuk undang-undang tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.

Kinerja dari masing-masing pegawai merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan berusaha terus mengoptimalkan kinerja pegawai agar dapat terwujudnya tujuan dari perusahaan. Kinerja yang dimiliki pegawai mengacu pada sejauh mana seorang pegawai berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja, kualitas yang dihasilkan, retensi pekerjaan, dan sikap kerja bersama. Kinerja pegawai merupakan pondasi dari sebuah organisasi. Karena tanpa kinerja, tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Menurut Rivai dan Basri dalam jurnal (Abdi & Aminnudin, 2024) kinerja karyawan ialah tingkat kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaanya selama periode tertentu. Kinerja merupakan ukuran dari performa seorang karyawan mengerjakan tugas tertentu yang harus diselesaikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan contoh dari berhasilnya implementasi program demi tercapainya usulan, visi dan misi perusahaan yang diwujudkan ke dalam rencana strategis perusahaan. Berhasilnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Namun terdapat beberapa faktor yang dapat mengganggu kinerja pegawai BBMKG Wilayah II, Tangerang Selatan yaitu kurangnya motivasi, kurangnya ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan ketidakpatuhan terhadap peraturan. Berikut adalaha data kinerja Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II, Tangerang Selatan Sebagai Berikut:

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1.1
Data penilaian Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II, Tangerang Selatan Periode 2020-2023

Indikator	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Kuantitas kerja	82, 67	86, 95	85, 34	85, 34
Kualitas kerja	88, 95	89, 00	85, 11	85, 11
Pengetahuan kerja	87, 03	86, 53	85, 21	85, 21
Pelaksanaan tugas pekerjaan	85, 37	88, 43	85, 00	85, 00
Tanggung jawab pekerjaan	89,00	87, 71	85, 18	85, 18
Rata-rata	85, 00	85, 00	85, 00	85, 00

Sumber: Balai Besar BMKG Wilayah II

Tabel 1.2
Bobot Nilai Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Periode 2020-2023

NILAI	PREDIKAT
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)
0-60	Sangat Kurang Baik (SKB)

Sumber: Balai Besar BMKG Wilayah II

Berdasarakan pada tabel 1.1 kinerja pegawai di atas pada tahun 2020 rata-rata yang di dapat adalah berkisar antara nilai terendah 85,37 dan nilai tertinggi 89, 00 dan tahun 2020-2023 mengalami fluktuatif kinerja pegawai yang pada tahun-tahun tersebut dapat di jadikan sebagai bahan acuan untuk menitik beratkan pada kinerja pegawai bahwa target kinerja di pertahunnya menjadi kisaran nilai 85, 00 artinya bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut sudah memenuhi standar predikat sesuai ekspektasi, sisa dan target yang tidak di penuhi sebesar 15 point dikarenakan adanya unsur-unsur mencakup:

1. Memasuki masa pensiun (sudah berumur)
2. Pegawai yang sudah berumur tersebut tidak mengikuti perkembangan teknologi
3. Pegawai rumah tersebut jarak tempuhnya 1 jam setengah

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1.3
Data Rekapan Absensi Pada Balai Besar Meteorlogi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Pada Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah pegawai	Kasus Absensi pegawai			Jumlah Absen
			Sakit	Alpa	Terlambat	
2020	280	80	15	22	10	47
2021	244	80	20	18	13	51
2022	265	80	21	24	15	60
2023	291	80	28	31	18	77

Sumber: Balai Besar BMKG Wilayah II

Berdasarkan 1.3 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi kehadiran pegawai selama tahun 2020-2023 mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 dari jumlah hari kerja 280 hari terdapat sakit 15 Alpa 22 dan terlambat 10 dengan jumlah absen 47, 2021 dari hari jumlah kerja 244 hari terdapat sakit 20 alpa 18 dan terlambat 10 dengan jumlah absen 51, 2022 dari jumlah hari kerja 265 hari terdapat sakit 21 alpa 24 dan terlambat 15 dengan jumlah absen 60, 2023 dari jumlah hari kerja 291 terdapat sakit 28 alpa 31 dan terlambat 18 dengan jumlah absen 77. Ini dapat disebabkan rendahnya kesadaran dan kurangnya kedisiplinan pegawai, sehingga pegawai kurang merasa bertanggung jawab, maka perlu adanya peran atasan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, karena dengan kesadaran yang tinggi terhadap kedisiplinan. Ini dapat menunjukan kurang tegas atasan dalam menjatuhkan sanksi pegawai yang melanggar dimana sejauh ini pegawai yang melanggar peraturan hanya dikenakan sanksi teguran secara lisan akibatnya tidak membuat pegawai mendapatkan efek jera.

Tabel 1.4 Pra-survei Gaya Kepemimpinan Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II, Tangerang Selatan

No.	Pernytaan Pra-Survey Gaya kepempinan	Jumlah prasurvey	Respon setuju	Presentase (%)	Respon tidak Setuju	Presentase (%)
1.	Pemimpin memiliki sifat selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	30	22	73,3%	8	26,6%
2.	Pemimpin selalu mampu meningkatkan motivasi kerja tim melalui pendekatan yang positif	30	21	70 %	9	30%
3.	Pimpinan selalu membuat keputusan bersama-sama untuk keberhasilan instansi	30	23	76,7%	7	23,3%
4.	Pegawai dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas tugas yang diberikan kepada saya	30	19	63,3%	11	36,6%
5.	Pimpinan selalu memberikan ide-ide baru dan inovatif untuk proses perbaikan pekerjaan	30	20	66,6%	10	33,3%
	Total Rata-rata		69,98%		29,6%	

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari penjabaran hasil tersebut dalam melihat gaya kepemimpinan pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II, dapat dilihat gaya kepemimpinan yang ada masih kurang mendukung kinerja pegawai, dapat diketahui masih terjadi masalah dalam gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai dengan total 30 responden yang menjawab. Masalah gaya kepemimpinan yang rata-rata terdapat pada point-point yaitu pada point 4 “pegawai dapat menerima denga mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada saya” dengan respon menjawab tidak setuju 36,6% pada point 5”

pimpinan selalu memberikan ide-ide baru dan inovatif untuk proses perbaikan pekerjaan" dengan respon menjawab tidak setuju 33,3%. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan terdapat pada point 4 dan 5 dengan responden yang mayoritas menjwab tidak setuju

Persyaratan diatas menyoroti perlunya seorang pemimpin untuk memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengawasi an mengarahkan berbagai tugas organiasi guna menjaga keselarasan dengan tujuan organisasi. Karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, pemimpin sangatlah penting. Sentimen karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang atasan, dan kemanjuran seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat bawahannya interaksi seseorang dengan orang lain tercermin dari gaya kepemimpinannya. Untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan, seorang pemimpin mungkin membujuk orang lain untuk bersikap kooperatif dalam menyelesaikan kegiatan

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas
Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang, instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

c. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso dalam (Amelia, 2024) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: uji Normalitas, Uji Multokolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier
Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

e. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R2)
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

g. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat bahwa "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin memiliki sifat selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	0,517	0,219	Valid
2	Pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	0,426	0,219	Valid
3	Pemimpin selalu mampu meningkatkan motivasi kerja tim melalui pendekatan yang positif	0,548	0,219	Valid
4	Pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan	0,401	0,219	Valid
5	Pimpinan selalu membuat keputusan bersamasama untuk keberhasilan instansi	0,462	0,219	Valid
6	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan	0,443	0,219	Valid
7	Pegawai dapat menerima dengan mudah informasi yang diberikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang diberikan kepada saya	0,447	0,219	Valid
8	Pimpinan selalu menerapkan komunikasi dua arah saat melakukan pekerjaan	0,527	0,219	Valid
9	Pimpinan selalu memberikan ide-ide baru dan inovatif untuk proses perbaikan pekerjaan	0,385	0,219	Valid
10	Instansi mendorong pegawai memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	0,448	0,219	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang tersedia, setiap pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,219) yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dianggap autentik. Oleh karena itu, memperlakukan kuesioner sebagai data penelitian adalah tepat.

Dari data yang telah disajikan berikut, bahwa setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) dalam kuesioner mempunyai nilai r hitung lenih besar dari r tabel (0,219), artinya setiap pernyataan dianggap valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja pegawai agar dapat ditaati dengan baik	0,368	0,219	Valid
2	Pegawai pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	0,383	0,219	Valid
3	Pegawai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,415	0,219	Valid
4	Pegawai siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan	0,329	0,219	Valid
5	Pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien	0,344	0,219	Valid
6	Pegawai selalu memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan	0,407	0,219	Valid
7	Instansi menerapkan peraturan kerja tanpa pilih kasih pada pegawai atau unit tertentu	0,342	0,219	Valid
8	Pegawai memakai seragam dan atribut sesuai dengan yang ditetapkan	0,543	0,219	Valid
9	Saling menghargai sesama rekan kerja	0,264	0,219	Valid
10	Suasana harmoni di dalam kantor	0,479	0,219	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mencapai tar pekerjaan yang diberikan instansi	0,452	0,219	Valid
2	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh instansi	0,419	0,219	Valid
3	Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat instansi	0,287	0,219	Valid
4	Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuia dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	0,370	0,219	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0,395	0,219	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,472	0,219	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan *jobdesc nya*	0,389	0,219	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,448	0,219	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai	0,411	0,219	Valid
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,495	0,219	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data yang telah disajikan, bahwa setiap pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dalam kuesioner mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,219), artinya setiap

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

pernyataan dianggap valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitians

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4,12

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,676	11

Sumber: hasil oleh data spss versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki cronbatch alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai r hitung > r alpha

Tabel 4,13

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,641	11

Sumber: hasil oleh data spss versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki cronbatch alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai r hitung > r alpha

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,665	11

Sumber: hasil oleh data spss versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki cronbatch alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai r hitung > r alpha

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,17019736
Most Extreme Differences	Absolute		,065
	Positive		,058
	Negative		-,065
Test Statistic			,065
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,574
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,561
		Upper Bound	,587
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.			

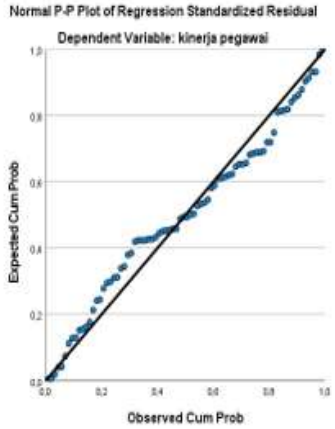
Sumber: hasil oleh data SPSS versi 27,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4,15 diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,050. Dengan begitu maka maka asumsi distribusi persamaan pada penguji ini adalah berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Maka sari itu sesuai dengan hasil diagram SPSS versi 27 seperti pada gambar dibawah ini

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Titik-titik yang tersebar disekitar garis diagonal dan sebaran yang mengikuti arahnya menunjukkan bahwa grafik plot probabilitas normal menampilkan pola grafik yang

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

normal, seperti terlihat pada gambarr grafik diatas oleh karena itu, asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi oleh modal regresi

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,451	6,039		4,546	,000		
	Gaya kepemimpinan	,198	,104	,214	1,911	,060	,940	1,064
	disiplin kerja	,178	,119	,167	1,493	,139	,940	1,064
a. Dependent Variable: kinerja pegawai								

Sumber: hasil oleh data SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil pengujian multikolineritas pada tabel diatas, menghasilkan nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,940 dan 0,940 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel-variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing 1,064 dan 1,064 dimana nilainya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dipastikan tidak terjadi gangguan multikolineritas pada model regresi ini

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,302[a]	,091	,068	2,006	2,684
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Gaya kepemimpinan					
b. Dependent Variable: kinerja pegawai					

Sumber: hasil oleh data SPSS Versi 27, 2024

Dari tabel 4.19 menghasilkan skor Durbin-Watson sebesar 2,684 yang berada antara 2,460 hingga 2,900 menunjukkan model regresi ini tanpa kesimpulan

d. Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel 4.20 model uji glejser terhadap disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,139 dan variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060, dimana kedua nilai signifikansi tersebut (sig) > 0,05. dengan demikian, model regresi pada kumpulan data tersebut dapat dikatakan tidak mengalami gangguan heteroskedastiditas sehingga layak digunakan sebagai data penelitian

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

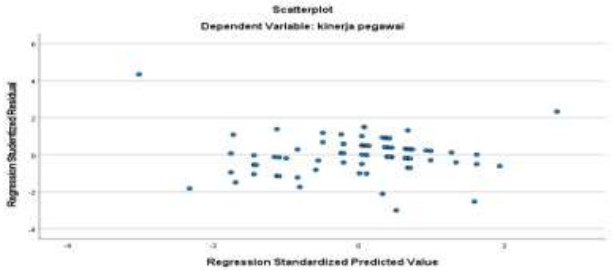
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,451	6,039		4,546	,000
	Gaya kepemimpinan	,198	,104	,214	1,911	,060
	disiplin kerja	,178	,119	,167	1,493	,139

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: hasil oleh data SPSS Versi 27, 2024

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik grafik sebar tidak memiliki pola distribusi atau pembentukan yang jelas, seperti yang terlihat pada temuan gambar diatas. Oleh karena itu, model regresi dapat dikatakan layak digunakan sebagai data penelitian karena tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda 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)	27,451	6,039		4,546	,000
	Gaya kepemimpinan	,198	,104	,214	1,911	,060
	disiplin kerja	,178	,119	,167	1,493	,139

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier bergandaa sebagai berikut: Y = 27,451 + 0,198 X1 + 0,178 X2

a. Nilai konstanta sebesar 27,451 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak dipertimbangkan, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan sebesar 27,451.
b. Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,198 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 27,451.

c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,178 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1unit pada disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,178.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y)
Correlations

Gaya kepemimpinan			Kinerja
Gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,255*
	Sig. (2-tailed)		,022
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,255*	1
	Sig. (2-tailed)	,022	
	N	80	80
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,255 dan nilai bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya rendah

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y)
Correlations

		kinerja	disiplin kerja
kinerja	Pearson Correlation	1	,220
	Sig. (2-tailed)		,050
	N	80	80
disiplin kerja	Pearson Correlation	,220	1
	Sig. (2-tailed)	,050	
	N	80	80

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,220 dan nilai bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 s/d 0,399 artinya rendah

Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,302[a]	,091	,068	2,006	,091	3,870	2	77	,025
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Gaya kepemimpinan									

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,302 dan nilai bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,302 s/d 0,399 artinya rendah

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,255[a]	,065	,053	2,021
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 20

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai R *square* (koefisien determinasi) sebesar 0,65 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.28
Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,220[a]	,048	,036	2,040
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai R *square* (koefisien determinasi) sebesar 0,48 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48% sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.29
Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemipinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,302[a]	,091	,068	2,006
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai R *square* (koefisien determinasi) sebesar 0,91 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 91% sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh variabel lain

6. Uji hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Tehadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,583	4,462		7,527	,000
	Gaya kepemimpinan	,236	,101	,255	2,329	,022
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,329 > 1,991) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai < sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,726	5,154		6,544	,000
	disiplin kerja	,234	,118	,220	11,988	,050
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31, duatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,988 > 1,991) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai < . 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerjaa terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.32
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan 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	31,137	2	15,568	3,870	,025[b]
	Residual	309,751	77	4,023		
	Total	340,887	79			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Gaya kepemimpinan						

Sumber: hasil olah data SPSS, Versi 27 2024

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 3, Maret 2025
E-ISSN : 3047-7824

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.32 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (3,870 > 2,723), hal ini juga diperkuat dengan < sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar MKG Wilayah II

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terjadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangeran Selatan, Persamaan regresi yang diperoleh regresi Y= 33,583 + 0,236 X1, koefisien korelasi sebesar 0,255 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi kedua pengaruh sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain. hal ini karena nilai t hitung sebesar 2,329 > 1,991 nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, persamaan regresi Y = 33,726 + 0,234 X2, koefisien korelasi sebesar 0,220 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi kedua pengaruh sebesar 48 %sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain. hal ini karena nilai t hitung sebesar 11,988 > 1,991 nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegwai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan maka dari hasil regresi Y = 27,451 + 0,198 X1 + 0,178 X2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengn variabel terikat sebesar 0,302 artinya memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 91% sedangkan sisanya 9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (3,870 > 2,723) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya berpengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdi, S. P. N., & Aminnudin, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Bejeu). *YUME: Journal of Management*, *7*(1), 248–261.

Afandi, M. F. (2024). *Pengatar Ilmu Manajemen (Teori Konvensional & Moderisasi)*. Media Pustaka Indo.

Agrasadya, A., Daeli, M. K. J., & Sunarto, A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Turnover Karyawan pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *2*(3), 267-282.

Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(2), 128-136.

Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(2), 149–163.

Amelia, V. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Area Cilodong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*.

Anjani, B. D., Fatimah, F., & Utami, D. (2024). PENGARUH PRESTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2), 1–9.

Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(12), 610-621.

Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian tindakan kelas. *Bumi Aksara*, *136*(2), 2–3.

Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, *3*(2), 102-112.

Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(8), 649–662.

Bangkara, I. B. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab. Firman. (2023). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar*

Budi Harto, Nugroho, Saragih, Syadzili, Fachrurazi, H., & Mm, S. A. (2021). *Dasar Manajemen Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *22*(1), 130–137.

Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, *1*(2), 63–73.

Fatim ah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 25–32.

Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(2), 161.

Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, *11*(2), 470967.

Jasiyah, R. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab. Irham, F. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. *Alfabeta. Bandung*.

Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, *19*(01), 80-98.

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*

Maharani, P. A. F., Nurfaizi, J., Tunnabila, S., & Isa, M. (2023). Teori Jalur–Tujuan (Path-Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 205–228.

Mahardika, A. F. D. B., & Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen. *Sleman: Cv Budi Utama*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kerja Sdm*. Tiga Serangkai.

Manullang, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. *Yogyakarta: Penerbit Andi Offset*.

Oktavia, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatus Desa Di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo*.

Ponijan, P. (2012). Penilaian Kinerja dan Komitmen Dalam Etika Pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 218727.

Pramesthi, R. A., & Sari, R. K. (2023). Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Growth*, *21*(1), 120–126.

Rachmadanti, F. S. (2021). *Tinjauan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*.

Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *3*(1).

Ratnaningrum, L. P. R. A. (2023). ANALISIS KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN AKADEMIK DI SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA & KOMPUTER INDONESIA. *BUSSMAN JOURNAL*, *3*

Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Pt Rajagrafindo Persada.

Rohimah, S., & Napitupulu, R. H. M. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEO KOSMETIKA INDUSTRI PADA DIVISI PRODUKSI. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(1), 72-82.

Rohimah, S., & Napitupulu, R. H. M. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEO KOSMETIKA INDUSTRI PADA DIVISI PRODUKSI. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(1), 72-82.

Safroni, L. (2012). Manajemen Dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia. *Surabaya: Aditya Media Publishing*.

Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(17), 28–39.

Santoso, T., Maulina, A., & Utami, R. A. (2023). *Manajemen Operasional*.

Sari, A. R., & Sandi, M. K. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MONICA HIJAU LESTARI

TANGERANG SELATAN. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, *1*(3), 102–114.

Septiningrum, L. D. (2021). Manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan food and beverage di era pandemi covid 19. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *8*(1).

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).

Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

Sitompul, R. S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Quality*.

Sugiyono, P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, Mt, Ir. *Bandung: Alfabeta*.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media

Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*.

Violin, V., Basalamah, I., Awaluddin, A., Sardi, S., & Sumarni, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kantor Cabang Lion Air di Jakarta. *Economics and Digital Business Review*, *3*(1), 72–84.

Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *13*(4), 405–416.

Yulianti, I. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Project Based Learning pada Materi Ikatan Kimia Kelas X di SMA Negeri 1 Labuhanhaji Timur. *Journal Of Education Research*, *4*.