

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang

Umi Rahmawati, Herayati, Vicky Windasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 7, 2025

Revised 10 Oktober 2025

Accepted 15 Oktober 2025

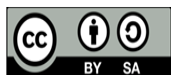
Available online 20 Oktober. 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai.

Keywords:

Leadership Style, Work Discipline,
Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, setiap instansi dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan bantuan program SPSS. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan melalui serangkaian uji, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), serta uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,618 > t \text{ tabel } 2,012$ dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2,758 > t \text{ tabel } 2,012$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan

nilai f hitung $28,593 > f \text{ tabel } 3,195$. Nilai R Square sebesar 73,8% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan tingkat hubungan yang kuat.

ABSTRACT

In the current era of globalization, every institution is expected to optimize employee performance to effectively achieve organizational objectives. This study aims to examine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Rajeg District Office, Tangerang Regency. The research adopts a descriptive quantitative approach, with data collected through questionnaires and analyzed using SPSS. A total of 50 respondents were selected using a saturated sampling technique. The analysis involved several tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation), and hypothesis testing (t-test, F-test, and coefficient of determination). The results show that leadership style (X1) has a significant partial effect on performance ($t = 3.618 > t\text{-table} = 2.012$), as does work discipline (X2) ($t = 2.758 > t\text{-table} = 2.012$). Simultaneously, both variables significantly influence performance ($F = 28.593 > F\text{-table} = 3.195$). The R Square value of 73.8% indicates a strong relationship, with most variation in performance explained by leadership style and work discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga, di mana yang dimaksud dengan sumber daya tersebut adalah para pegawai. Para pegawai ini berperan sebagai komponen utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memerlukan pegawai yang memenuhi kriteria yang ditentukan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Setiap organisasi atau lembaga pemerintah senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai. Sebuah lembaga pemerintah harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta mengelola manajemennya secara optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, lembaga pemerintah juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari sisi kepemimpinan maupun pelaksanaan, agar setiap keputusan yang diambil dan pencapaian target yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik.

Seorang pemimpin dituntut untuk membiasakan diri dalam menyelesaikan setiap tugas secara konsisten, dengan pendekatan yang kreatif dan inovatif. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab bukan

*Corresponding author

Email: umiirahmaawati26@gmail.com

hanya soal memenuhi kewajiban, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, hubungan kerja antar individu dalam organisasi tidak akan terjalin dengan baik, dan tujuan baik secara individu maupun kolektif akan sulit tercapai. Pemimpin memiliki peran penting dalam menyikapi berbagai tantangan organisasi, di mana mereka bertanggung jawab penuh terhadap penyelesaian permasalahan serta harus mampu menawarkan solusi yang bijak dan tepat sasaran.

Selain peran penting dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam menaati peraturan serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan profesional. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki integritas, dapat diandalkan, serta mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja merupakan langkah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi di lingkungan organisasi maupun instansi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota yang berfungsi menjalankan sebagian urusan pemerintahan. Kecamatan, bersama dengan perangkat daerah lainnya seperti sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas, dan kelurahan, menjadi bagian integral dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah (Sunarno, 2021). Dalam konteks ini, Kecamatan Rajeg sebagai salah satu kecamatan di Kabupaten Tangerang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja para pegawai yang bertugas di Kecamatan Rajeg menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas dan efisiensi layanan pemerintahan yang diberikan kepada masyarakat. Tingkat kinerja yang optimal dari pegawai tidak hanya mencerminkan pelayanan, namun juga berkontribusi terhadap tercapainya tujuan pembangunan daerah secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi awal, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rajeg masih dinilai kurang optimal, khususnya dalam pelayanan publik. Hal ini terlihat dari lambatnya respon pegawai dalam menangani permintaan masyarakat, seperti dalam pengurusan KTP dan dokumen kependudukan lainnya. Masyarakat menginginkan pelayanan yang lebih cepat, efisien, dan responsif. Menurut PP No. 30 Tahun 2019, kinerja PNS diukur berdasarkan hasil kerja dan perilaku pegawai sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan guna mendukung terciptanya pemerintahan yang baik dan pelayanan yang memadai kepada masyarakat.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi hal tersebut. Cara seorang pemimpin memimpin sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, kenyamanan, dan produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang terlalu kaku, otoriter, atau sebaliknya terlalu longgar dan tidak tegas, dapat menurunkan motivasi serta menciptakan hubungan kerja yang tidak harmonis. Hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Rajeg menunjukkan adanya pegawai yang merasa kurang mendapatkan arahan dan dukungan dari pimpinan. Komunikasi yang belum optimal antara atasan dan bawahan juga menjadi kendala dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Padahal, seorang pemimpin seharusnya mampu menjadi pengarah, pemberi semangat, dan teladan bagi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga punya peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin menunjukkan tanggung jawab dan keseriusan pegawai dalam menjalankan tugas. Di Kecamatan Rajeg, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat atau meninggalkan kantor saat jam kerja, yaitu pukul 08.00 sampai 16.00. Kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin ini bisa menyebabkan tugas tidak berjalan lancar dan pelayanan ke masyarakat jadi kurang maksimal. Jika terus dibiarkan, hal ini bisa menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, bisa dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja punya peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menjadi teladan bagi bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik juga menjadi salah satu indikator penting dalam menunjukkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Melihat pentingnya dua faktor tersebut dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat topik ini dalam penelitian.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada analisis statistik. Metode kuantitatif sering disebut juga sebagai metode tradisional atau positivistik karena berpijak pada filsafat positivisme.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai PNS dan THL di Kantor Kecamatan Rajeg, yang berjumlah sebanyak 50 pegawai. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sebagai sample. Data yang telah dikumpul dengan kuisisioner kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Data adalah sekumpulan angka, fakta, dan kejadian yang disusun secara logis. Data ini diperoleh melalui proses observasi, pengukuran, atau pencacahan terhadap variabel dari objek yang diteliti. Fungsinya adalah untuk membedakan objek penelitian satu dengan lainnya berdasarkan variabel yang sama.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner langsung kepada responden yang bekerja di kantor kecamatan Rajeg kabupaten Tangerang. Sebanyak 50 responden dipercaya untuk memberikan penilaian terhadap instrumen yang digunakan dalam penelitian. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa data yang digunakan benar-benar sah dan dapat dipercaya.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang diolah secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel.

Tahapan berikutnya adalah analisis statistik serta pelaporan hasil penelitian. Kuisisioner yang telah diisi responden ditabulasi untuk menggambarkan nilai dan jumlah data yang terkumpul. Hasil dari proses analisis tersebut kemudian diuraikan dalam bagian pembahasan penelitian.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan setiap item pernyataan. Pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. Berikut hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1).

Tabel I Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1)

Pernyataan X1	Pearson Corelation (R hitung)	R tabel	Hasil
Q1	0,718	0,278	Valid
Q2	0,540	0,278	Valid
Q3	0,501	0,278	Valid
Q4	0,653	0,278	Valid
Q5	0,496	0,278	Valid
Q6	0,708	0,278	Valid
Q7	0,509	0,278	Valid
Q8	0,495	0,278	Valid
Q9	0,503	0,278	Valid
Q10	0,425	0,278	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa item pada pernyataan variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan gaya kepemimpinan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Berikut hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 2 Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan X2	Pearson Corelation (R hitung)	R tabel	Hasil
Q1	0,612	0,278	Valid
Q2	0,486	0,278	Valid
Q3	0,761	0,278	Valid
Q4	0,402	0,278	Valid
Q5	0,532	0,278	Valid
Q6	0,433	0,278	Valid
Q7	0,530	0,278	Valid
Q8	0,543	0,278	Valid
Q9	0,660	0,278	Valid
Q10	0,663	0,278	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa item pada pernyataan variabel disiplin kerja mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan gaya kepemimpinan valid karena rhitung lebih besar dari r_{tabel} .

Berikut hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3 Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan Y	Pearson Corelation (R hitung)	R tabel	Hasil
Q1	0,540	0,278	Valid
Q2	0,403	0,278	Valid
Q3	0,522	0,278	Valid
Q4	0,435	0,278	Valid
Q5	0,576	0,278	Valid
Q6	0,574	0,278	Valid
Q7	0,599	0,278	Valid
Q8	0,641	0,278	Valid
Q9	0,429	0,278	Valid
Q10	0,484	0,278	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa item pada pernyataan variabel kinerja pegawai mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan gaya kepemimpinan valid karena rhitung lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan dari setiap item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan pada variabel penelitian, berikut adalah tabel dari hasil uji reliabilitas dari Gaya kepemimpinan (X1) :

Tabel 4 Uji Reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,735	10

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 4 yang disajikan di atas, hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,735. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,735 melebihi ambang batas minimal reliabilitas yang telah ditetapkan sebesar 0,60.

Tabel 5 Uji Reabilitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,793	10

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 5 yang disajikan di atas, hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,793. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,793 melebihi ambang batas minimal reliabilitas yang telah ditetapkan sebesar 0,60.

Tabel 6 Uji Reabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,705	10

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 6 yang disajikan di atas, hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,705. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,705 melebihi ambang batas minimal reliabilitas yang telah ditetapkan sebesar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal :

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26609606
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.070
	Negative	-.077

Sumber :
diolah
2025

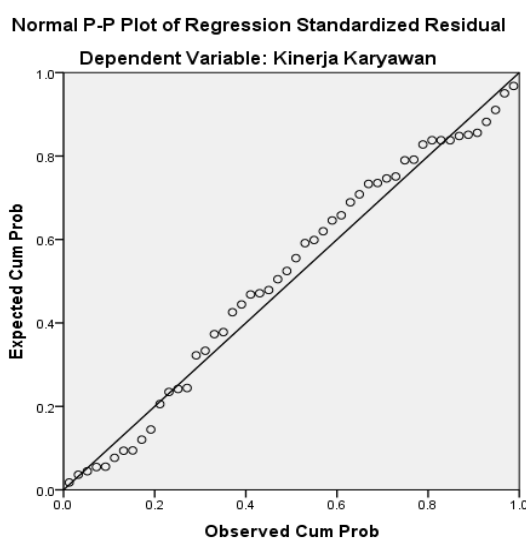
Kolmogorov-Smirnov Z	.548
Asymp. Sig. (2-tailed)	.925
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Data
tahun

menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan tabel 8 yang terlampir di atas, hasil pengujian normalitas menggunakan metode one-sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki distribusi yang memenuhi syarat normal. Faktanya, dapat dilihat dari nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.925, yang melebihi taraf signifikansi 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang cukup mendekati normal. Selain itu, data juga dapat dianggap normal karena titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.887	2.277		1.268	.211
	KEPEMIMPINAN	-.087	.054	-.263	-1.602	.116
	DISIPLIN KERJA	.049	.051	.159	.896	.338

a. Dependent Variable: HETEROS

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan representasi visual pada Tabel 8 di atas, Dari observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi antara

variabel independent sebesar gaya kepemimpinan 0,116, disiplin kerja 0,338 keduanya lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.240		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.437	.586	1.705
	Disiplin Kerja (X2)	.298	.586	1.705
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

Berdasarkan dari tabel 9 yang tercantum di atas, dapat dilihat bahwa Variabel (gaya kepemimpinan) memiliki nilai toleransi sebesar 0,586, yang lebih besar dari nilai batas 0,100, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,705, yang lebih kecil dari batas 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel tersebut. Demikian pula, Variabel (disiplin kerja) memiliki nilai Toleransi sebesar 0,586, yang juga melebihi nilai batas 0,100, dan nilai VIF sebesar 1,705, yang berada di bawah batas 10,00. Oleh karena itu, tidak ada indikasi adanya multikolinearitas pada variabel tersebut.

Uji Autokorelasi

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan hasil uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin-Watson untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi.

Tabel 10 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.727	1.764	2.126
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS 25

Keterangan :

Berdasarkan tabel 10 nilai Durbin-Watson (DW) yang dihasilkan sebesar 2,126. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi autokorelasi, maka nilai DW perlu dibandingkan dengan nilai dalam Tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel (n) sebanyak 50. Berdasarkan referensi tabel, diperoleh nilai:

- DL (lower bound) = 1,47
- DU (upper bound) = 1,65
- 4 - DU = 2,35

Nilai DW sebesar 2,126 berada dalam rentang $DU < DW < 4 - DU$, yaitu $1,65 < 2,126 < 2,35$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

Tidak adanya autokorelasi berarti bahwa residual (kesalahan prediksi) dari model regresi tidak saling berkorelasi antar observasi, yang merupakan salah satu syarat agar model regresi memenuhi asumsi klasik. Hal ini memperkuat validitas hasil regresi karena menunjukkan bahwa data bebas dari pola yang berulang dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih akurat.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan langkah penting dalam analisis statistik yang bertujuan untuk mengukur tingkat kekuatan serta arah hubungan linear antara dua variabel, baik antarvariabel independen

maupun antara variabel independen dan dependen. Hasil dari pengujian ini memberikan indikasi awal mengenai pola keterkaitan antarvariabel, apakah keduanya memiliki hubungan searah (korelasi positif), berlawanan arah (korelasi negatif), atau tidak menunjukkan hubungan linear yang signifikan. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 10 Koefisien Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan :

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,796 menunjukkan hubungan yang kuat, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05) menguatkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik, analisis ini dilakukan pada 50 responden.

Tabel 11 Koefisien Korelasi Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan :

Berdasarkan hasil analisis Pearson diatas , terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,679 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel kuat. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa hubungan ini benar-benar signifikan secara statistik analisis ini diperoleh dari 50 responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel berikut menyajikan data hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12 Analisis Linier Berganda

Coefficients^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.240	4.168		2.936	.005	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.437	.121	.463	3.618	.001	.586

DISIPLIN KERJA	.298	.108	.353	2.758	.008	.586	1.705
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan :

Berdasarkan tabel IV.18 diatas menunjukkan hasil data penelitian model regresi berganda, bahwa tabael diatas dapat disampaikan model regresi sebagai berikut:

Persamaan: $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

$$Y = 12.240 + 0,437 + 0,298 + e$$

Rumus diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Angka 12.240 sebagai nilai konstanta mengindikasikan bahwa saat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap ($x = 0$), kinerja pegawai mencapai 12.240
2. Nilai X_1 sebesar 0,437 menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,437 satuan.
3. Nilai X_2 sebesar 0,298 menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,298 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berikut merupakan hasil uji statistik t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara parsial. Nilai t dan signifikansi yang diperoleh akan digunakan untuk menentukan apakah hipotesis parsial dapat diterima atau ditolak.

Tabel 13 Uji Statistik t Hasil X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.240	4.168		2.936	.005		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.437	.121	.463	3.618	.001	.586	1.705
	DISIPLIN KERJA	.298	.108	.353	2.758	.008	.586	1.705

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan:

1. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel IV.21, gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3,618, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = 47 adalah 2,012. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi ($0,001$) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
2. Berdasarkan tabel IV.19 yang terlampir, hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,758 dengan nilai signifikansi 0,008, lebih besar dari t tabel (2,012). Maka, H_2 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji statistik F yang digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 14 Uji Statistik F

Anova						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.156	2	153.078	28.593	.000 ^b
	Residual	251.624	47	5.354		
	Total	557.780	49			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN						

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan :

Berdasarkan Tabel IV.22 di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Fhitung dari model adalah sebesar 28,593. Nilai ini dibandingkan dengan Ftabel yang sebesar 3,195, dengan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 47$ ($n - k - 1$ atau $50 - 2 - 1$). Karena $F_{hitung} (28,593) > F_{tabel} (3,195)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 1 dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh murni masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengendalikan atau menghilangkan pengaruh variabel independen lainnya. Nilai ini dapat dilihat melalui kolom pada bagian output Correlations. Berikut disajikan tabel hasil uji koefisien determinasi parsial :

Tabel 15 Uji Koefisien Dterminasi Parsial Gaya Kepmimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.762	3.613		2.979	.005			
	Gaya Kepemimpinan	.762	.084	.796	9.124	.000	.796	.796	.796

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Keterangan :

Berdasarkan tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,796 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Nilai Zero-order, Partial, dan Part correlation juga sama yaitu 0,796, yang menegaskan kekuatan hubungan tersebut.

Tabel 16 Model Summary Gaya Kepmimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.627	2.062

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Keterangan :

Hal tersebut juga diperkuat dengan tabel Model Summary diatas, yang menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,634, artinya 63,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya

kepemimpinan, sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,627 juga menunjukkan kestabilan model dengan penyesuaian terhadap jumlah variabel.

Tabel 17 Uji Koefisien Dterminasi Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	17.355	4.116		4.216	.000			
1 Disiplin Kerja	.607	.095	.679	6.404	.000	.679	.679	.679

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Keterangan :

Berdasarkan hasil pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai standardized coefficients (Beta) sebesar 0,679. Nilai t sebesar 6,404 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.

Tabel 18 Model Summary Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.450	2.503

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Keterangan :

Hal tersebut juga diperkuat dengan tabel Model Summary diatas, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan cukup erat, dengan nilai R sebesar 0.679. R Square 0.461 menunjukkan 46.1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Adjusted R Square 0.450 sedikit menyesuaikan nilai ini, dan standar error 2.503 menunjukkan model ini cukup akurat. Jadi, Disiplin Kerja sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R2) Simultan

Tabel 19 Uji koefisien determinasi (R2) Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.727	1.764	2.126
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Data diolah tahun 2025 menggunakan SPSS

Keterangan :

Berdasarkan tabel 19 terlihat bahwa nilai R Square memiliki nilai sebesar 0,738. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 73,8% terhadap Variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar peneilitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh X1 terhadap Y

Hasil pengujian pada variabel gaya kepemimpinan (X1) menggunakan uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,618 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 pada tingkat signifikansi 0,05 ($p = 0,001$

$< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan skor jawaban persentase tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan, terlihat bahwa pegawai merasakan adanya kepemimpinan yang efektif dan suportif, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan mampu memberikan arahan jelas membuat pegawai lebih bertanggung jawab dan produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mulyadi dan M. Yusuf 2022) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat DPRK Bireuen. Studi tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh X2 terhadap Y

Hasil pengujian pada variabel disiplin kerja (X_2) menggunakan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,758 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 (pada $df = 50 - 2 - 1 = 47$, $\alpha = 0,05$), dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persentase jawaban tertinggi pada indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab yang diberikan. Mereka hadir tepat waktu, menaati peraturan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan etos kerja yang baik. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja yang optimal. Ini membuktikan bahwa perilaku disiplin merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviani et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil uji F pada tabel IV.20, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 28,593 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,195 (dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$, pada tingkat signifikansi 0,05). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mendorong kinerja pegawai, sementara disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi keduanya memberikan kontribusi signifikan terhadap tercapainya kinerja yang optimal.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil ini memperkuat bahwa organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara beriringan untuk tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shaqila et al., 2022) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Implikasi Penelitian

Dampak dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rajeg. Kedua variabel tersebut secara individual berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa baik gaya kepemimpinan yang efektif maupun disiplin kerja yang tinggi sama-sama penting dalam mencapai produktivitas dan hasil kerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan yang baik memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan semangat dan fokus mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi, seperti ketepatan waktu,

konsistensi dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membentuk budaya kerja yang profesional dan teratur.

Dengan demikian, pimpinan di Kantor Kecamatan Rajeg perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang tepat sekaligus menanamkan budaya disiplin kerja yang kuat di antara pegawai. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan dan membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t yang tercantum dalam Tabel IV.21, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3,618, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) 47. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Rajeg.
2. Berdasarkan hasil uji t dalam Tabel IV.21, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,758, lebih besar dari t tabel sebesar 2,012 dengan taraf signifikansi 5% dan $df = 47$. Nilai signifikansi sebesar 0,008 juga lebih kecil dari 0,05. Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan di Kantor Kecamatan Rajeg.
3. Berdasarkan hasil uji F dalam Tabel IV.22, Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung model sebesar 28,593. Untuk mencari nilai F tabel, digunakan $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ atau $3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1$ atau $50 - 2 - 1 = 47$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai F tabel adalah 3,195. Dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (28,593) lebih besar daripada F tabel (3,195), dan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima dan temuan ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang serupa.

REFERENSI

- Agustus, N., Insan, K., & Hasdani, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo) yaitu kurangnya semangat kerja pegawai , masih ada pegawai yang belum punya inisiatif dan, 2(3), 12–31.
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L., ... Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif. Metpen*.
- Dr. H. Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Juniartuti, D. (2022). j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ghozali. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS. Retrieved from <https://id.scribd.com/document/653374381/Ghozali-2018>
- Haryadi, Noorman, Rofiq, Sunarsi, Denok, Erlangga, & Heri. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Beringin Life di Jakarta, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
- Khaeruman, Marnisah, L., Hj., S. I. L. I., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, ... Ismawati, M. T. W. (2021). *Meningkatkan sumber daya manusia*.
- Priyatno, D. (2018). OLAH DATA SENDIRI ANALISIS REGRESI LINIER DENGAN SPSS DAN ANALISIS REGRESI DATA PANEL DENGAN EViews. Retrieved from https://www.google.co.id/books/edition/Olah_Data_Sendiri_Analisis_Regresi_Linie/ISeyEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=inauthor:%22Duwi+Priyatno%22&printsec=frontcover
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Di Sekretariat Dprd Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Sagir Siswanto. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., Saerang, R. T., Gaya, P., Dan, K., Kerja, D., ... Saerang, R. T. (2021). THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE WORKS ON SERVANTS E-mail : Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021 , Hal . 1445-1454 Tujuan Penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ; 9(4), 1445–1454.
- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 66–74. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2703>
- Sri Undayani, N. K., & Raka, A. A. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Klungkung. *Jurnal Widya Publika*, 8(1), 91–116. <https://doi.org/10.47329/widyapublika.v8i1.643>
- Sugiyono. (2019). *Kualitatif dan kuantitatif*.
- Suhartini, & Maharani, V. (2023). PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CILEGON, 2(1), 11–17.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2, 2(1), 1–15.