

**The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On
Employee Performance
(Census Of Civil Servants At The Department Of Cooperatives, Micro,
Small And Medium Enterprises, Industry And Trade, Tasikmalaya
City)**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai
(Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro,
Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota
Tasikmalaya)**

Rijan Rinjani ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah ³⁾
^{1,2,3)} *Study Program Of Management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan
Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ rijanrinjani09@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ aikusmiati@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [11 Juli 2024]
Revised [15 Agustus 2024]
Accepted [19 Agustus 2024]

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



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya sebanyak 54 orang pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, wawancara, kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The research aims to determine the simultaneous and partial influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in Civil Servants at the Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade, Tasikmalaya City. This research method uses quantitative research methods with descriptive methods. The respondents in this research were 54 civil servant employees at the Tasikmalaya City Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade. The type of data used in this research is primary data obtained through a questionnaire. The data testing technique used in this research uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Data analysis in this research used multiple regression analysis tools using SPSS version 25 software. Data collection techniques used literature studies, interviews, questionnaires. The research results show that Leadership Style and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Leadership style partially has a significant effect on employee performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi dan membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. instansi pemerintah memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten untuk memaksimalkan tugas yang dilaksanakan (Halim, 2023).

Sumber Daya Manusia yang berperan aktif dalam meningkatkan perkembangan suatu instansi adalah pemimpin, karena mereka harus mengambil keputusan yang tepat dan cepat untuk menentukan arah kemana instansi akan mengikuti apa yang telah disepakati sebelumnya. Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena sebagian besar bawahan melihat pemimpin sebagai tolak ukur dalam melakukan pekerjaannya (Halim, 2023). Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh (Ansory & Indrasari, 2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan

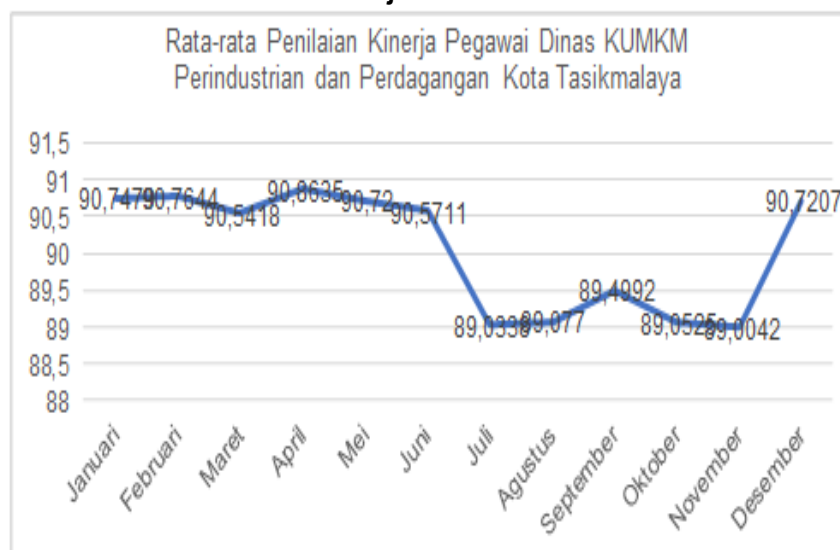
berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam suatu usaha, karena meskipun terdapat sumber daya alam yang melimpah dan modal yang cukup, apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan baik maka organisasi juga tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan untuk memaksimalkan peran tenaga kerja dalam perusahaan.

Dalam setiap kemajuan yang dilakukan organisasi dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan menjadi tumpuan organisasi yang sebenarnya. Karena tanpa kinerja, tujuan tidak dapat tercapai secara maksimal. Menurut (Sedarmayanti, 2017:463) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan (Poiyo & Maramis, 2018) . Menurut (Hasibuan, 2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga tercipta rasa keadilan bagi karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga sangat penting, menurut (Sinambela, 2018:335) disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan untuk terus bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kedisiplinan harus dipupuk dan dijaga dengan baik, karena jika tidak dijaga dengan baik maka akan berdampak memperlambat proses pelaksanaan tugas dan menimbulkan akibat buruk bagi organisasi.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dibidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan. Dimana instansi ini mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di lingkungan Kota Tasikmalaya.

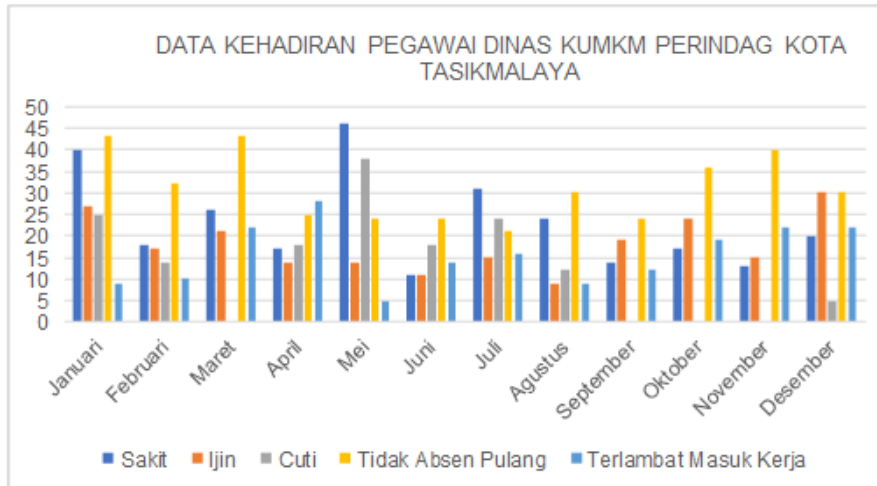
Gambar 1 Penilaian Kinerja Bulan Januari-Desember 2023



Sumber : Dinas KUMKM Perindustrian dan Perdagangan

Dari Gambar 1 dapat diketahui bahwa peningkatan Kinerja pada bulan Februari dan April dengan nilai rata rata 90,7644 dan 90,8635. Terjadi juga penurunan Kinerja pada bulan Juli dan November dengan nilai rata-rata 89,0338 dan 89,0042 pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya. Dengan terjadinya kenaikan dan penurunan pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sehingga menimbulkan disiplin kerja tidak baik atau menurun.

Gambar 2 Data Kehadiran Pegawai Dinas KUMKM PERINDAG Kota Tasikmalaya 2023



Sumber : Dinas KUMKM Perindustrian dan Perdagangan

Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pada bulan Januari dan Mei banyak pegawai terlambat masuk kerja yang tidak sesuai dengan aturan, pada bulan Januari, Maret dan November banyak pegawai yang tidak absen pulang setelah selesai bekerja. Jika pegawai terus menerus melanggar peraturan yang ada maka dapat menyebabkan disiplin kerja semakin memburuk dan membuat kinerja pegawai semakin menurun. Oleh karena itu disiplin kerja sangat baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja di instansi, begitupun disiplin kerja dapat menjadikan pegawai berkualitas dan instansi akan mengalami peningkatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, menjelaskan bahwa mengenai pegawai dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak terfokus pada gaya kepemimpinan demokrasi ataupun otoriter. Gaya kepemimpinan itu disebut gaya kepemimpinan birokratis yang dimana gaya kepemimpinan ini menekankan pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta memastikan bahwa semua anggota organisasi mengikuti aturan tersebut. Pemimpin birokratis biasanya tidak terlalu memperhatikan kebutuhan atau keinginan individu, melainkan lebih fokus pada menjalankan tugas dan memastikan efisiensi organisasi.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya dalam pelaksanaan kegiatannya dilihat dari hasil wawancara memang sudah baik, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatannya harus bertumpu pada peraturan yang berlaku. Akan tetapi, jika dilihat dalam gambar 2 beberapa bulan setelah bulan Mei dalam kehadirannya memiliki intensitas untuk terlambat masuk kerja dan tidak absen pulang masih cukup tinggi. Sehingga dari hal tersebut antara apa yang disampaikan pada saat wawancara dengan realita yang dilihat dari kehadiran terdapat ketimpangan. Pegawai yang tidak absen pulang dan terlambat saat bekerja yang dimana kepemimpinan belum tegas dalam menyikapinya.

Bisa diketahui bahwa penindakan terhadap hal tersebut masih kurang dan menyebabkan intensitas masih cukup tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya)".

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2017:5) Sumber Daya Manusia manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia yang terdiri dari orang-orang yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dan berperan sebagai aset yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Rivai, 2014:42) Gaya Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Hasibuan, 2017:170) gaya Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hidayat, 2018:143) Gaya Kepemimpinan adalah gaya Kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin membimbing dan mengarahkan bawahan serta anggota tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Afandi, 2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

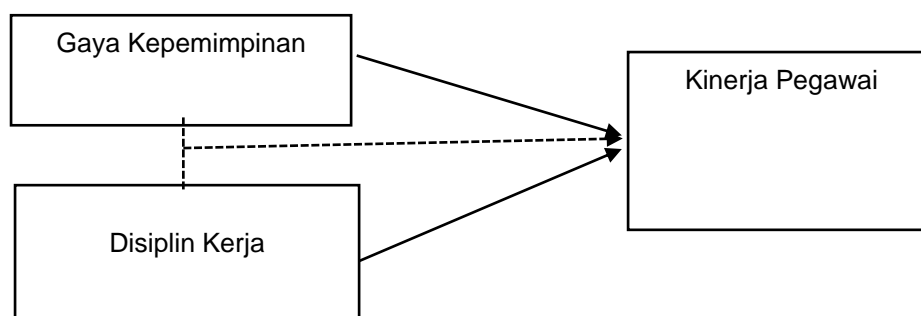
Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu konsep di tempat kerja atau manajemen yang menuntut karyawan untuk berperilaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau mendorong pegawai untuk bertindak dan melaksanakan segala aktivitas sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Afandi, 2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2017:151) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

-----> : Simultan
 -----> : Parsial

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai secara simultan.
2. Terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai secara parsial.
3. Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai secara parsial.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017:7) Metode deskriptif dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empritis, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini ditemukan dan dikembangkan iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi Dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:297) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang dimaksud dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 54 orang.

Menurut (Sugiyono, 2013:118) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang *representatif* dari populasi pengambilan sampel harus dilakukan dengan hati-hati, sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 54 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, akan menggunakan program SPSS versi 25.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel dependen (Kinerja Pegawai)
a : Konstanta
b : Angka arah atau Koefisien Regresi
X₁ : Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)
X₂ : Variabel independen (Disiplin Kerja)
e : Kesalahan baku estimasi regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

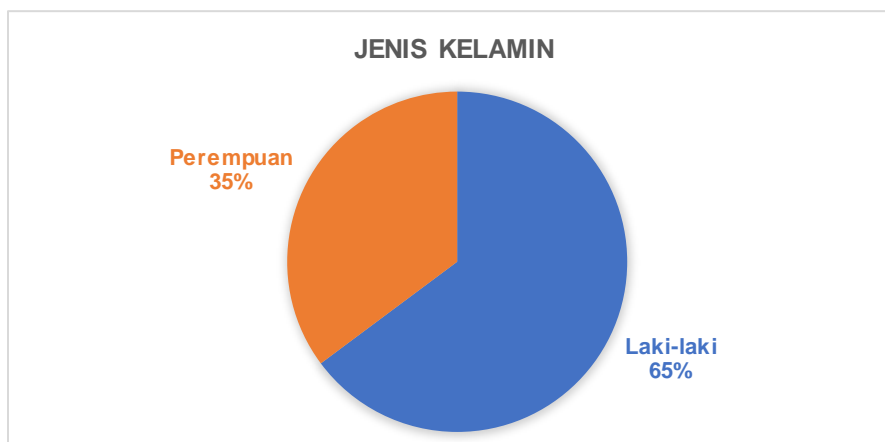
HASIL

Deskripsi hasil penelitian ini akan menjabarkan mengenai variabel-variabel yang diteliti, antara lain : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, disini penulis melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 54 kuesioner untuk 54 pegawai yang menjadi responden sebagai acuan untuk dilakukannya berbagai uji sehingga kita dapat mengetahui hasil atau kesimpulan jawaban dari responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang diteliti.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 54 responden yang merupakan pegawai PNS Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya dapat diketahui gambaran deskripsi mengenai karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umum.

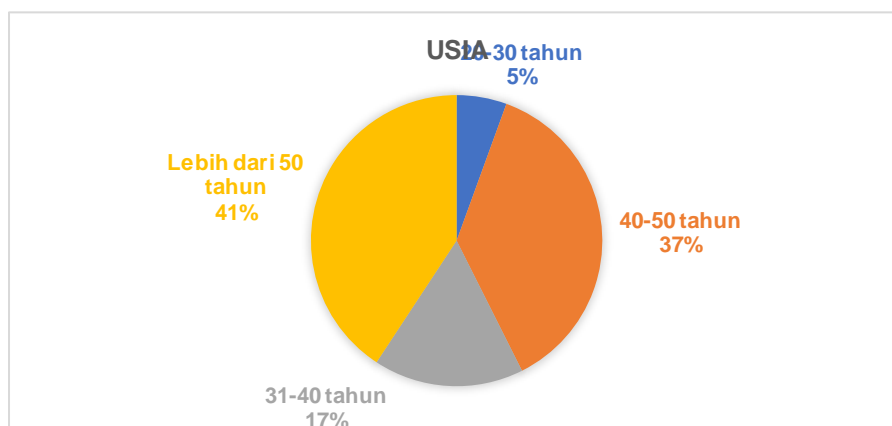
Gambar 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer diolah Penulis 2024

Berdasarkan Gambar dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah 35 orang atau 65% dan berjenis kelamin perempuan adalah 19 orang atau 35%. Dengan demikian jenis kelamin responden didominasi sangat tinggi oleh laki-laki.

Gambar 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer diolah Penulis 2024

Berdasarkan Gambar dapat diketahui bahwa responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 3 orang atau 5% dari total responden, 40-50 tahun berjumlah 20 orang atau 37% dari total responden, 31-

40 tahun berjumlah 9 orang atau 17% dari total responden, dan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 22 orang atau 41% dari total responden. Dengan demikian usia responden didominasi sangat tinggi oleh usia lebih dari 50 tahun.

Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anantara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017:125). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Dengan kriteria pengujian yaitu jika nilai r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)				
(1)	0,359	>	0,2681	Valid
(2)	0,792	>	0,2681	Valid
(3)	0,792	>	0,2681	Valid
(4)	0,565	>	0,2681	Valid
(5)	0,543	>	0,2681	Valid
(6)	0,576	>	0,2681	Valid
(7)	0,440	>	0,2681	Valid
(8)	0,604	>	0,2681	Valid
(9)	0,530	>	0,2681	Valid
(10)	0,616	>	0,2681	Valid
Disiplin Kerja (X₂)				
(1)	0,713	>	0,2681	Valid
(2)	0,516	>	0,2681	Valid
(3)	0,582	>	0,2681	Valid
(4)	0,619	>	0,2681	Valid
(5)	0,378	>	0,2681	Valid
(6)	0,616	>	0,2681	Valid
(7)	0,641	>	0,2681	Valid
(8)	0,643	>	0,2681	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
(1)	0,716	>	0,2681	Valid
(2)	0,596	>	0,2681	Valid
(3)	0,536	>	0,2681	Valid
(4)	0,612	>	0,2681	Valid
(5)	0,477	>	0,2681	Valid
(6)	0,664	>	0,2681	Valid
(7)	0,585	>	0,2681	Valid
(8)	0,618	>	0,2681	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel = 0,2681 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari item pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017:129). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka hasil uji dikatakan reliabel. Sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka hasil uji dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Taraf Cronbach' Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,783	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,729	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari nilai taraf *Cronbach's Alpha* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

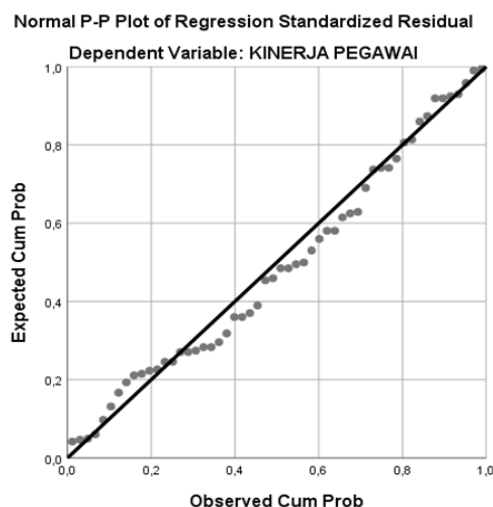
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,68259596
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,059
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

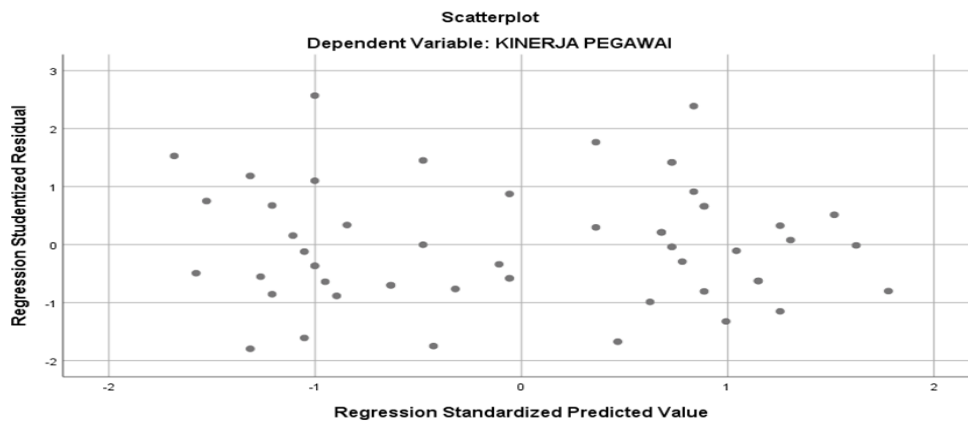
Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot. Data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar terdistribusi dengan titik-titik searah mengikuti garis normal.

Gambar 6 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas atau berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan Gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,980 ^a	,960	,958	,696	2,110

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yaitu adalah 2,110. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan batas atas (dU) 1,6383 dan kurang dari (4-dU) 4-1,6383= 2,3617. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,206	,976		-,211	,834		
GAYA KEPEMIMPINAN	,522	,071	,646	7,336	,000	,102	9,845
DISIPLIN KERJA	,354	,090	,346	3,926	,000	,102	9,845

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, yaitu 0,102 > 0,1 dan nilai VIF yaitu 9,845 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, tidak ditemukan korelasi antar variabel *independent*, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terdapat antara kesalahan pengganggu pada variabel yang diteliti.

Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,206	,976			-,211	,834					
GAYA KEPEMIMPINAN	,522	,071	,646		7,336	,000	,974	,717	,206	,102	9,845
DISIPLIN KERJA	,354	,090	,346		3,926	,000	,958	,482	,110	,102	9,845

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer diolah penulis 2024

Dari perhitungan Tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,206 + 0,522X_1 + 0,354X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah -0,206. Dimana sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Yustin Poiyo, Silvy L Mandey, Joubert B Maramis yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado, dengan hasil konstanta $Y = -0,417 + 0,731 X_1 + 0,384 X_2 + e$ Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: Nilai konstanta sebesar -0,417 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -0,417 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,731 menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,731 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) turun satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,731 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan (X_1), maka kinerja pegawai (Y) juga semakin baik. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,384 menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel disiplin kerja (X_2) turun satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja (X_2), maka kinerja pegawai (Y) juga semakin baik (Poiyo & Maramis, 2018).
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,522 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,522. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,354 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,354. Dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, apabila Disiplin Kerja (X_2) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,980 ^a	,960	,958	,696	2,110	

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dihitung dengan korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,980 hal ini menunjukkan hubungan nilai R pada kategori sangat kuat pada nilai 0,80-1,00 antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel juga diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,960. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $[KD = 0,960 \times 100\% = 96\%]$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 96% sedangkan sisanya 0,04% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,342	2	295,171	609,594	,000 ^b
	Residual	24,695	51	,484		
	Total	615,037	53			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer diolah penulis 2024

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25 sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima yang artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama -sama dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menjadi pendorong secara bersama-sama untuk menyebabkan perubahan pada nilai kerja pegawai ke arah yang lebih baik sehingga terjadinya peningkatan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tasikmalaya

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-,206	,976		-,211	,834					
	GAYA KEPEMIMPINAN	,522	,071	,646	7,336	,000	,974	,717	,206	,102	9,845
	DISIPLIN KERJA	,354	,090	,346	3,926	,000	,958	,482	,110	,102	9,845

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan nilai sig besar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dengan H_0 ditolak yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya membimbing dan mengarahkan pegawainya dengan baik maka Kinerja Pegawaipun akan meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dengan H_0 ditolak yang berarti pengaruh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan

demikian Jika tingkat disiplinnya tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan responden diklasifikasikan baik. Disiplin Kerja dari para pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan tinggi. Dan untuk Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan responden diklasifikasikan tinggi.
2. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah pada Gaya Kepemimpinan dengan indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu pada point pernyataan "Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target" dengan skor total yang diperoleh 216. Oleh karena itu pemimpin perlu mendelegasikan tugas dan waktu dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
2. Berdasarkan skor terendah pada Disiplin Kerja dengan indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan pada point pernyataan "Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam instansi" dengan skor total yang diperoleh adalah 216. Oleh karena itu para pegawai diharapkan lebih baik lagi taat terhadap perilaku dalam pekerjaan seperti harus selalu menggunakan tanda pengenal saat bekerja didalam instansi.
3. Berdasarkan skor terendah pada Kinerja Pegawai dengan indikator Kuantitas kerja pada point pernyataan "Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan" dengan skor total yang diperoleh adalah 2016. Oleh karena itu para pegawai harus lebih baik dan cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.
4. Berdasarkan skor tertinggi pada Gaya Kepemimpinan dengan indikator kemampuan yang efektivitas pada point pernyataan "Menyelesaikan tugas tepat waktu" dengan skor total 234. Oleh karena itu Gaya Kepemimpinan harus dipertahankan dalam kemampuan yang efektivitas dengan menyelesaikan tugas tepat waktu.
5. Berdasarkan skor tertinggi pada Disiplin Kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu pada point pernyataan "Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya" dengan skor total 234. Maka dari itu pegawai harus mempertahankan aturan terhadap waktu dalam melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai.
6. Berdasarkan skor tertinggi pada Kinerja Pegawai dengan indikator kualitas pekerjaan pada point pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi" dengan skor total 234. Maka dari itu pegawai harus mempertahankan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.
7. Pengaruh yang paling dominan dalam penelitian skripsi ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan sehingga menunjukkan hubungan nilai parsial pada kategori sangat kuat.
8. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, misalnya bisa menggunakan variabel yang lain yang masih berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cet. 1). Nusa Media.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Indonesia Pustaka.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Uniska Banjarmasin*, 2(1), 24–34.
- Barata, A. A. (2004). *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Elex Media Komputindo.
- Firmansyah. (2019). *Profil Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan*.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen* (Cetakan pe). Deepublish.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS* (Edisi 8).
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Emba*, 7(1), 4630–4638. <https://stiemmamuju.ejournal.id/FJIIIM/article/view/145%0Ahttps://stiemmamuju.ejournal.id/FJIIIM/article/download/145/86>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jaaip.v3i1.857>
- Jufrize, & Puspita, H. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Ed.1, cet.). PT RajaGrafindo Persada.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 1–12. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosdakarya.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Poiyo, Y., & Maramis, S. L. M. J. B. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2248–2257.
- Prabowo, O. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 113–130. <https://inkubis.polteksci.ac.id/index.php/ink/article/view/19>
- Rahmi, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i1.121>
- RI, P. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah. In *LN. 2005 No.49, TLN No. 4503 LL SETNEG : 6 HLM* (Issue September). LN. 2005 No. 49, TLN No. 4503 LL SETNEG : 6 HLM.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Ed. 1, Cet). Murai Kencana.
- 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. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- 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*, 9(4), 1445–1454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cet. 1). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4435–4444. <https://journal.universitاسbumigora.ac.id/index.php/rekan/article/view/1127>
- 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. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>