

An Impact Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At Water Resources Department Kebayoran Lama Sub-District Office, South Jakarta

Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Pegawai Di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan

Fathan Arif¹, Ai Astriyana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email: dosen02154@unpam.ac.id; astriyana25ai@gmail.com

Abstract

Human resources themselves can help companies to realize and achieve the goals that have been set. This study examines the impact of leadership style and work discipline on employee performance at the Water Resources Department Kebayoran Lama Subdistrict Office, South Jakarta. This research uses a method with a quantitative-based approach. The population in this study were all employees of the Water Resources Department Kebayoran Lama Subdistrict Office, South Jakarta, totaling 52 people, all of whom were the final sample. Data analysis techniques in research using multiple regression analysis. The results of this study indicate that leadership style and work discipline have a significant impact on employee performance. Leadership Style and Work Discipline simultaneously influence employee performance in the Water Resources Department Kebayoran Lama Subdistrict Office, South Jakarta, with a contribution of 82.6 percent.

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance

Abstrak

Sumber daya manusia sendiri dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Penelitian ini mengkaji dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan berbasis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yang berjumlah 52 orang yang keseluruhannya menjadi sampel akhir. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja juga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan dengan kontribusi sebesar 82,6 persen.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor terpenting yang dibutuhkan di dalam organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia sendiri dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena sumber daya manusia menjadi penggerak yang utama dalam roda kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi sebagaimana dikutip dari A.F. Stoner (Biro Personalia, 2022). Para pegawai diharapkan mampu melaksanakan berbagai tugas serta tanggung jawab yang sudah ditentukan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk dapat melaksanakan tugasnya, perusahaan dapat memberikan petunjuk, serta memberikan arahan terkait bagaimana melaksanakan tugas-tugasnya.

Kesuksesan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawai. Suatu organisasi akan berupaya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dengan harapan dapat tercapai tujuan-tujuan perusahaan. Salah satu yang dapat menentukan baik buruknya kinerja pegawai adalah faktor gaya kepemimpinan. Fenomena gaya kepemimpinan yang diamati di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yaitu pemimpin masih dinilai kurang tegas, dalam pengambilan keputusan terkadang tidak melibatkan pegawai, pemimpin mendengarkan keluhan dari

pegawai, memberikan arahan, dan pemimpin memberikan bimbingan kepada pegawai sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dalam organisasi keberadaan seorang pemimpin dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang sudah ditetapkan (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2015). Biasanya pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut baik, maka pegawai akan merasa senang ketika bekerja. Robert C. Turker (2017), seorang pemimpin juga terkadang menghadapi suatu kondisi sulit untuk mempengaruhi orang karena harus mengikuti dengan loyalitas yang antusias kepemimpinannya sebagai karisma tertentu (Ishkak, 2022). Setiap anggota didalam organisasi tersebut akan selalu melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan kinerja mereka. Tidak hanya itu, kinerja pegawai juga akan meningkat dari sebelumnya sehingga tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan akan terwujud sesuai dengan keinginan perusahaan.

Fenomena ketidakhadiran pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan juga masih meningkat. Terdapat pegawai yang tidak hadir pada hari kerja ataupun hari kerja yang tidak terstruktur dengan baik. Masih ditemukan pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas atau kehadiran alpa. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang terlambat dalam kehadiran. Kondisi ini harus segera diatasi agar permasalahan menurun dan disiplin karyawan semakin meningkat dalam pelayanan publik. Oleh karenanya, dibutuhkan peran pimpinan dan setiap individu di dalam perusahaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memiliki disiplin dalam menjalankan setiap tugas.

Menurut Kartono dalam (Hidaya, Alfianur, & Handayani, 2020, hal. 13) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku, sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang dapat membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat dipakai oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi serta memberikan semangat kepada para bawahannya, sehingga pegawai dapat disiplin, termotivasi, semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, pemimpin juga membantu untuk meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan. Dalam pra survei yang sudah dilakukan pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan masih ditemukan permasalahan terkait gaya kepemimpinan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan cara yang tepat	7	46,7%	8	53,3%
2	Pemimpin dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih baik	6	40%	9	60%
3	Memiliki kemampuan komunikasi yang baik saat memberikan arahan atau informasi	7	46,7%	8	53,3%
4	Memiliki sikap tegas saat memberikan pengarahannya dan perintah untuk melakukan pekerjaan	5	33,3%	10	66,7%
5	Menjalankan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang pemimpin	7	46,7%	8	53,3%
4	Dapat mengendalikan emosional dengan baik untuk membangun hubungan sosial yang kuat dengan para pegawai	9	60%	6	40%

Sumber: Data Pra Survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas atas hasil pra survei, masih terdapat indikator gaya kepemimpinan yang menjadi kendala dalam melakukan pekerjaan. Dapat dilihat bahwa data terbesar terdapat pada

pernyataan nomor 4 dengan persentase tidak setuju mencapai 66,7% yang artinya dalam memberikan pengarahan dan perintah pemimpin masih belum tegas. Selanjutnya pada pernyataan nomor dua dengan jumlah persentase 60% yaitu ada 9 pegawai yang memilih tidak setuju untuk pertanyaan “pemimpin dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih baik”. Selanjutnya pada pertanyaan nomor 1, 3, dan 5 memiliki jumlah persentase yang sama yaitu 53,3% dengan 8 orang memilih tidak setuju dalam tiap-tiap pernyataan. Namun dalam hal ini masih ada pegawai yang memilih setuju pada pernyataan nomor 6 dengan persentase 60% yang artinya pegawai menganggap bahwa pemimpin dapat mengendalikan emosionalnya sehingga hubungan sosial dengan para pegawai dapat terbangun dengan baik. Pada pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa pemimpin masih belum melaksanakan gaya kepemimpinan yang baik. Ketika seorang pemimpin belum menjalankan kepemimpinannya dengan baik, maka akan berdampak buruk bagi para pegawai ataupun pekerjaan.

Dari data pra survei di atas memiliki hubungan dengan fenomena yang sudah dijelaskan seperti halnya pemimpin yang belum memiliki sikap tegas dalam memberikan pengarahan dan perintah, pemimpin belum bisa memberikan motivasi yang baik untuk para pegawai, cara pemimpin mengambil keputusan masih belum tepat, dan kurangnya komunikasi pemimpin. Berdasarkan data yang sudah didapatkan pemimpin pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan masih belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepemimpinan yang baik dapat bersikap tegas dengan para pegawai. Ketika pemimpin tidak bersikap baik maka akan memberikan dampak yang buruk untuk kinerja pegawai.

Seorang pemimpin yang baik akan dapat mengarahkan dan memberitahu bawahannya sehingga mereka akan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja juga menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan di dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai (Hendrawan, 2018, hal. 79) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipakai oleh para manajer untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka mampu dalam mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan menjadi salah satu fungsi terpenting dalam manajemen, karena ketika pegawai disiplin, maka kinerja yang dapat dicapai oleh perusahaan akan semakin tinggi dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong setiap anggota organisasi sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan di berbagai ketentuan (Siagian, 2013, hal. 305). Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Dengan demikian diperlukan adanya kedisiplinan pada setiap individu agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Permasalahan selanjutnya yaitu, pada tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja pada pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan masih ditemukan tren kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun pada disiplin kerja. Terlebih saat adanya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kehadiran pegawai. Akan tetapi, setelah adanya pemulihan, disiplin pegawai mengalami peningkatan. Namun dalam hal ini, terdapat peningkatan pada ketidakhadiran pegawai dan apabila tidak diatasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun data pendukung disiplin kerja pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Data Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2021-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja	Ketidakhadiran		Total
				Alpha	Terlambat	
1.	2021	55	301	13	27	40
2.	2022	52	287	2	117	119

Sumber: Data Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, 2023

Tabel 2 di atas menyajikan tingkat ketidakhadiran pegawai, dimana yang mengalami tren peningkatan dan penurunan. Peningkatan yang sangat terlihat ada pada ketidakhadiran terlambat, dari data di atas pada tahun 2021 berjumlah 27 namun mengalami peningkatan menjadi 117. Selain itu,

pada ketidakhadiran alpha di tahun 2021 berjumlah 13 dan mengalami penurunan di tahun 2022 menjadi 2. Total keseluruhan dari ketidakhadiran pegawai dari tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan yang signifikan dengan total awal 40 menjadi 119 ketidakhadiran. Dari adanya jumlah peningkatan terutama pada data ketidakhadiran pegawai yang terlambat menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan masih sangat rendah dan perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan. Dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi akan berdampak besar untuk penilaian kinerja pegawai. Ketidakhadiran juga dapat berdampak buruk untuk diri sendiri, karena artinya kita tidak bisa tegas dalam mengontrol diri sendiri

Kinerja sangat penting untuk suatu perusahaan atau organisasi. Dari kinerja pegawai akan terlihat bagaimana efektifitas kegiatan mereka dan juga dapat mengukur suatu keberhasilan baik untuk individu ataupun kelompok. Menurut A.A. Mangkunegara (2017, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang sebelumnya sudah diberikan. Adapun paparan data hasil kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021-2022

No	Kategori Penilaian	Penilaian Tahun 2021	Penilaian Tahun 2022	Baik/Buruk
1.	Disiplin	88,53	87,25	Baik
2.	Tanggung Jawab	89,5	87,25	Baik
3.	Kepatuhan	89	86,5	Baik

Sumber: Data Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, 2023

Tabel 3 di atas memperlihatkan penurunan di setiap kategori penilaian. Dari 3 kategori penilaian kinerja semuanya mengalami penurunan. Penurunan yang paling terlihat terdapat pada kategori penilaian kepatuhan. Dimana pada tahun 2021 penilaian kepatuhan di angka 89 dan pada tahun 2022 menurun di angka 86,5. Tidak hanya itu, penurunan kinerja juga terjadi pada kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Seperti yang sudah terlihat pada tabel bahwa pada penilaian disiplin tahun 2021 mencapai angka 88,53% namun pada tahun 2022 menurun menjadi 87,89%. Untuk penilaian tanggung jawab pada tahun 2021 sebesar 89,5% dan pada tahun 2022 menurun menjadi 87,25%. Dengan adanya penurunan ini dikhawatirkan dapat berdampak buruk pada kinerja pegawai. Tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan juga akan menanggung akibatnya. Semua kategori penilaian memiliki dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan, namun ketika penilaian tersebut menurun maka dapat berdampak buruk. Walaupun terdapat penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022, kinerja pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan masih dapat dikatakan baik.

Hasil perolehan data yang telah diuraikan dengan fenomena yang terjadi, dimana hal ini terdapat kesamaan antara disiplin kerja pegawai. Pada data tersebut disiplin kerja pegawai menurun pada tahun 2022. Meskipun masih dikatakan baik namun hal ini dapat berdampak bagi kelanjutan kerja pegawai. Ketika pegawai tidak disiplin maka dapat mempengaruhi kinerjanya dan pada saat kinerja tidak baik maka sumber daya manusia yang dihasilkan tidak baik dan tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini mengkaji dampak dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja atas kinerja pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Manfaat penelitian yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pada pelaksanaan program-program serta melihat bagaimana kinerja pegawai selama berlangsungnya masa kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

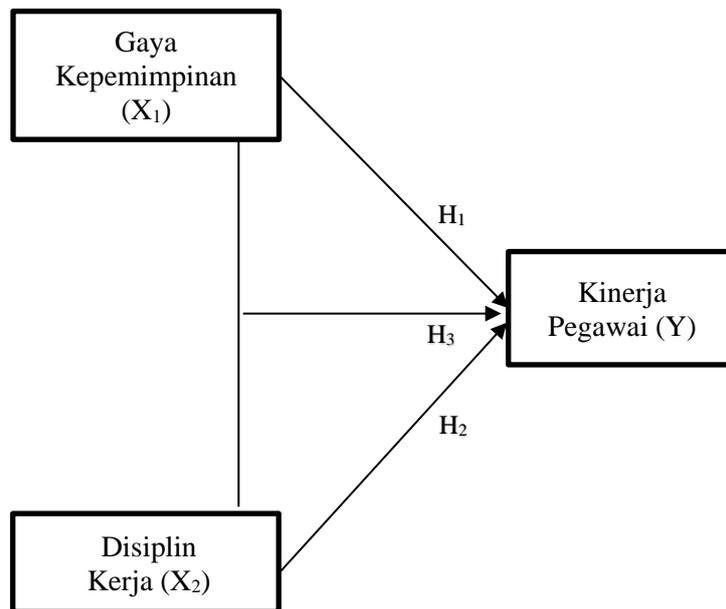
Menurut George R. Terry, manajemen ialah suatu cara yang khas dimana terdiri atas tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, serta pengawasan yang menggunakan sumber utama yaitu manusia ataupun sumber lain yang akan menentukan tercapainya tujuan (Nathaniel, 2019, hal. 79). Menurut Handoko dalam (Hasibuan, 2016, hal. 58), terdapat 3 (tiga) alasan utama perlunya manajemen didalam organisasi, yaitu: (1) Diperlukan manajemen agar tujuan dapat tercapai, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. (2) Untuk memelihara keseimbangan antara tujuan dan kegiatan yang saling bertentangan dengan pihak yang memiliki kebutuhan dalam organisasi. (3) Perlunya manajemen untuk memperoleh tujuan kerja organisasi sehingga akan efektif dan efisien. Menurut Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan bahwa berbagai masalah yang akan berhubungan dengan pemeliharaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia, mulai dari yang terdapat dalam hubungan kerja ataupun yang dikerjakan dengan individu (Kusmaduni, 2022, hal. 15). Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama yaitu untuk memajukan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi untuk memperoleh produktivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa berdasarkan pelaksanaan dan tugas pengembangannya, ruang lingkup MSDM dapat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu: (i) *pra service training* merupakan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk calon-calon karyawan yang akan mulai bekerja. Pelatihan ini diberikan agar karyawan mendapatkan pembekalan, sehingga ketika karyawan dibebankan dengan tugas-tugas mereka akan mengerjakannya dengan baik; (ii) *in service training* bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya; dan (iii) *post service training* dilakukan untuk membantu dan mempersiapkan para karyawan dalam menghadapi pensiun (Susan, 2019).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang sudah dirancang oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya supaya mereka dapat mengoptimalkan kinerja yang dimiliki serta dapat memotivasi karyawan sehingga mereka produktif dalam bekerja (Hidayat & Kohar, 2018). Gaya kepemimpinan merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan secara sadar dan sukarela. Dengan kepemimpinan yang baik, maka para bawahan akan termotivasi untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan. Pemimpin juga diharapkan mampu untuk membantu bawahannya dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Reitz menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin dalam kepemimpinannya yaitu kepribadian (*personality*), seperti nilai-nilai pribadi, latar belakang, dan pengalaman, harapan dan perilaku atasan kepada bawahan atau karyawan, karakteristik yaitu perilaku bawahan yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, kebutuhan pada, setiap tugas yang dikerjakan oleh bawahan juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, serta harapan dan perilaku rekan akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan (Siahaan, 2018, hal. 90). Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) antara lain: (1) Kemampuan mengambil keputusan yaitu suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang sesuai dengan perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. (2) Kemampuan memotivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang yang mengakibatkan orang lain atau anggota rela untuk menggerakkan kemampuan yang dimiliki, seperti dalam bentuk keahlian atau keterampilan. (3) Kemampuan komunikasi ini merupakan kesanggupan seseorang dalam mengutarakan pesan, gagasan, atau ide-ide kepada orang lain, hal ini dilakukan agar orang lain dapat mengetahui dengan baik apa maksud dari yang sudah disampaikan baik secara langsung (lisan) atau tidak langsung (tulisan). (4) Kemampuan mengendalikan bawahan, dimana seorang pemimpin yang baik harus mempunyai keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya. (5) Tanggung jawab, dimana seorang pemimpin harus bisa menanggung dan memikul segala sesuatu atau memberikan

jawaban dan menanggung akibatnya. (6) Kemampuan mengendalikan emosional dapat memberikan keberhasilan hidup bagi setiap individu, dengan pengendalian emosi yang baik maka akan semakin mudah untuk bisa meraih kebahagiaan (Sriyana, 2022, hal. 102).

Menurut Edy Sutrisno (2019, hal. 86), disiplin menunjukkan pada salah satu kondisi atau sikap hormat yang terdapat di dalam diri setiap orang terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipakai oleh seorang manajer dalam melakukan komunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia dalam mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kewaspadaan dan kesanggupan seseorang dalam mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hendrawan, 2018, hal. 79). Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2019, hal. 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu ada atau tidaknya: (1) besar atau kecilnya pemberian kompensasi; (2) keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan; (3) aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan; (4) keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan; dan (5) pengawasan seorang pimpinan; dan (6) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun 5 (lima) indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai dan E.J. Sagala (2013) antara lain: (1) frekuensi kehadiran yang merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercemar dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja; (2) tingkat kewaspadaan pegawai yang merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja; (3) ketaatan pada standar kerja yang mengharuskan karyawan untuk mentaati semua standar kerja sebagaimana yang sudah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari; (4) ketaatan pada peraturan kerja yaitu tingkat kesadaran pegawai untuk taat terhadap peraturan, tingkat pemahaman pegawai terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai; dan (5) Etika kerja adalah tingkat kesopanan pegawai dalam bekerja, tingkat kejujuran dalam bekerja, dan tingkat efisiensi pembinaan etika kerja pegawai oleh perusahaan (Hendrawan, 2018, hal. 83).

Menurut Edy Sutrisno (2019), kinerja merupakan sebuah kesuksesan seseorang dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya, hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang sudah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas (Rosa, et al., 2022, hal. 22-23). Karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi diantaranya memiliki: (1) tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi; (3) memiliki tujuan yang realistis ; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; (5) memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2017, hal. 68). Adapun 4 indikator kinerja karyawan menurut A.A. Mangkunegara dalam (Rosa, et al., 2022, hal. 24) antara lain: (1) Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. (3) Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah suatu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan secara sadar dan sukarela.. Gaya kepemimpinan yang menggunakan indikator dari kebiasaan, sifat, watak dan sikap berdasarkan Kartono (2016) memberikan kontribusi dominan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja atas kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 39,1% (Rajak, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Al Bagdadi & Suryani, 2021) memberikan temuan yang juga memiliki signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya dengan kontribusi sebesar 33,4%. Sementara pada penelitian (Ishkak, 2022), yang berfokus pada salah satu gaya kepemimpinan hanya memberikan kontribusi sebesar 10,4% atas perannya terhadap kinerja guru tetap. Penelitian ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas dampak dari Gaya Kepemimpinan atas Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan dinyatakan berikut ini:

H₁: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja menjadi merupakan sebuah fungsi operatif dari MSDM terpenting, ketika disiplin kerja pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai yang diciptakan akan terus meningkat. Oleh sebab itu, disiplin dalam bekerja sangat diperlukan supaya tidak terjadi kekeliruan, penyimpangan atau kelalaian yang malah menimbulkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang menggunakan indikator dari penelitian (Millah, 2018), yaitu indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan tempat bekerja, dan pegawai memakai seragam memiliki kontribusi tertinggi atas kinerja karyawan yaitu sebesar 63,2%. Penelitian (Rajak, 2021) yang menguji variabel disiplin kerja atas kinerja karyawan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 39,1% dan juga hasil dari penelitian (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020) yang memiliki kontribusi secara langsung sebesar 45,8%. Penelitian ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas Disiplin Kerja atas dampak dari Kinerja Karyawan Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan dinyatakan berikut ini:

H₂: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja merupakan dua hal yang melekat dan tidak dipisahkan antar seorang pimpinan dengan karyawannya dalam memberikan dampak pada kinerja. Hasil penelitian (Rajak, 2021) menyimpulkan bahwa atas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan atas kinerja karyawan. Sementara pada penelitian (Al Bagdadi & Suryani, 2021) hanya memberikan kontribusi sebesar 39,1% pengaruh dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merancang rumusan hipotesis alternatif atas dampak dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja atas Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan dinyatakan berikut ini:

H₃: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, hal. 14). Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode pada penelitian ini. Lokasi penelitian ini yaitu Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan di Jl. Ciputat Raya No. 1, RT.5/RW.5, Kebayoran Lama Selatan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta – 12240. Subjek penelitian melibatkan 52 (lima puluh dua) pegawai dari populasi penelitian menjadi sampel akhir, waktu pelaksanaan penelitian yaitu sejak bulan Nopember 2022 sampai dengan Juli 2023 dengan alamat URL: <https://forms.gle/CvrjEvQ6NPeJPtRC6>.

Adapun operasionalisasi variabel dirangkum pada kisi instrumen penelitian pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Rangkuman Kisi Instrumen Penelitian

	Indikator	Nomor Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X₁) Kartono (2016), dalam (Sriyana, 2022, hal. 102)	Kemampuan mengambil keputusan	1,2,3,4
	Kemampuan memotivasi	5,6,7
	Kemampuan komunikasi	8,9,10,11
	Kemampuan mengendalikan bawahan	12,13,14
	Tanggung jawab	15,16,17
	Kemampuan mengendalikan emosional	18,19,20
Disiplin Kerja (X₂) Rivai dan Sagala (2013, dalam (Hendrawan, 2018, hal. 83)	Frekuensi kehadiran	1,2,3
	Tingkat kewaspadaan	4,5
	Ketaatan pada standar kerja	6,7
	Ketaatan pada peraturan kerja	8,9,10
	Etika kerja	1,12
Kinerja Pegawai (Y) A.A. Mangkunegara (2017), dalam (Rosa, et al., 2022, hal. 24)	Kualitas kerja	1,2,3
	Kuantitas kerja	4,5,6
	Pelaksanaan tugas	7,8
	Tanggung jawab	9,10

Sumber: Peneliti (2023)

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi berganda. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi atau *software* SPSS Ver23. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel

asli (Husain, Ardiansyah, & Fathudin, 2021). Merujuk pada hipotesis yang telah disusun dalam kerangka berpikir pada penelitian ini, maka analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini membentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data atas karakteristik responden dari seluruh populasi yaitu 52 (lima puluh dua) pegawai yang menjadi sampel di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan memberikan gambaran umum bahwa keseluruhan responden adalah laki-laki, dengan rentang usia yang bervariasi, memiliki tingkat pendidikan yang juga bervariasi, antara lain SD dan SMP masing-masing 9,6 persen, SMK/SMA yaitu 69,2 persen dan D3 dan S1 masing-masing sebesar 5,8 persen. Hasil uji kualitas instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas yang dirangkum sebagai berikut:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

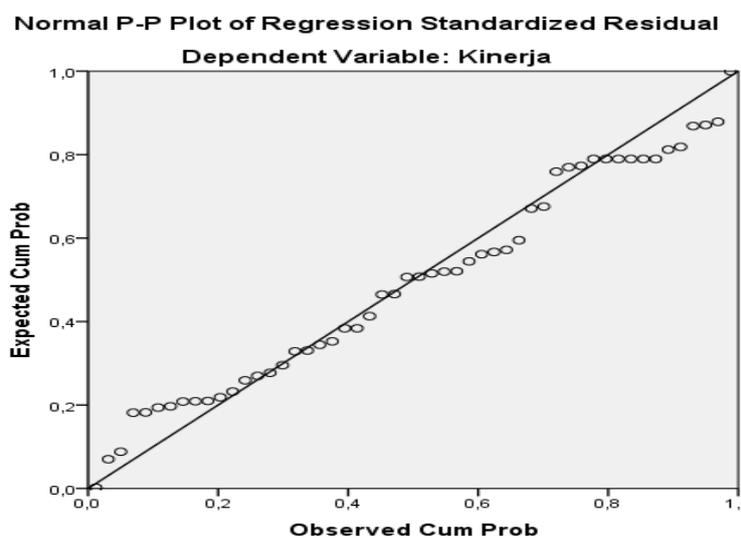
Variabel	No.Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai Cronbach Alpha	Hasil dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1	0,801	Keseluruhan Item 1 s.d. 20 > 0,273, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,966	> 0,6, artinya nilai Cronbach Alpha 'sangat reliabel'
	2	0,652			
	3	0,816			
	4	0,789			
	5	0,841			
	6	0,860			
	7	0,851			
	8	0,822			
	9	0,691			
	10	0,839			
	11	0,816			
	12	0,863			
	13	0,695			
	14	0,880			
	15	0,838			
	16	0,889			
	17	0,741			
	18	0,882			
	19	0,792			
	20	0,746			
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0,861	Keseluruhan Item 1 s.d. 12 > 0,273, artinya masing-masing dinyatakan 'valid'	0,944	> 0,6, artinya nilai Cronbach Alpha 'sangat reliabel'
	2	0,860			
	3	0,628			
	4	0,809			
	5	0,768			
	6	0,823			
	7	0,832			
	8	0,870			
	9	0,853			
	10	0,874			
	11	0,748			
	12	0,725			
	1	0,793	Keseluruhan Item	0,939	
	2	0,827			

Variabel	No.Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai Cronbach Alpha	Hasil dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel
Kinerja Pegawai (Y)	3	0,826	X _{1.1} s.d.		> 0,6, artinya nilai Cronbach Alpha 'sangat reliabel'
	4	0,824	X _{1.10} >		
	5	0,845	0,284,		
	6	0,738	artinya		
	7	0,824	masing-		
	8	0,850	masing		
	9	0,827	dinyatak		
	10	0,862	an		
			'valid'		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Keseluruhan item pernyataan (Tabel 5) memperoleh *r*-hitung > *r*-table (0,284), artinya 'valid' memenuhi asumsi dari uji validitas. Di samping itu, keseluruhan instrumen variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 dan mencapai lebih besar dari 0,9, artinya variabel penelitian Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) terbukti sangat reliabel untuk mengukur kualitas instrumen penelitian.

Uji Normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode grafik, dengan hasil sebagai berikut:

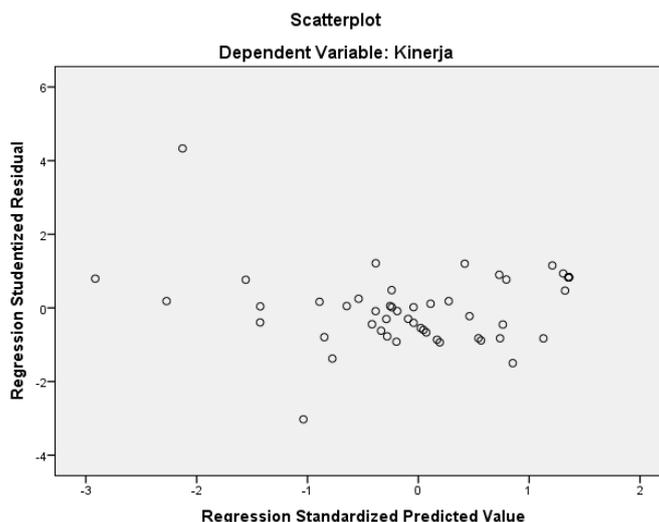


Sumber: Output SPSS Ver23 (2023)

Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual

Grafik *normal probability plots* (Gambar 2) menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga menggunakan melihat sebaran grafik *scatterplot*, dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS Ver23 (2023)

Gambar 3. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada grafik *scatter plot* (Gambar 3) tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan.

Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai	
	<i>Toleranc</i> <i>e</i>	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,250	3,994
Disiplin Kerja (X_2)	0,250	3,994

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,250, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1 pada nilai VIF yaitu sebesar 3,994 (kurang dari 10). Dengan demikian model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Hasil uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji-F dan uji-t masing-masing variabel penelitian yang diuji dirangkum pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Nilai R^2	Probabili tas Signikan si	t/F-values	Kesimpulan Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan (X_1) → Kinerja Pegawai (Y)		0,049	2,020	H_1 diterima
Disiplin Kerja (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)		0,000	5,828	H_2 diterima
Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,826	0,002	116,699	H_3 diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa skor *R-square* adalah sebesar 0,826, dalam model regresi menjelaskan dampak variabel Kinerja Pegawai sebesar 82,6 persen, sisanya dijelaskan oleh selain variabel pembentuk dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Nilai-nilai *t*-hitung atas hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 1,677 (*t-table*) begitupun Disiplin Kerja (X_2) atas Kinerja Pegawai (Y) yaitu masing-masing sebesar 2,020 dan 5,828, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh atas Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Nilai *F*-hitung atas hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 3,19 (*F-table*) yaitu sebesar 116,669, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Pegawai (Y) menyatakan ‘ H_1 diterima’ dengan nilai statistik atas *t* sebesar $2,020 > t\text{-tabel}$ (1,677), hal ini mengartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memberikan dampak pada Kinerja Pegawai secara signifikan dalam uji hipotesis pertama. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Rajak, 2021) yang memberikan dampak secara signifikan atas gaya kepemimpinan pada kinerja karyawannya dan juga penelitian (Al Bagdadi & Suryani, 2021). Kemudian, hasil ini juga mendukung penelitian (Ishkak, 2022) yang berfokus pada kepemimpinan kharismatik yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru tetap. Seorang pemimpin yang baik akan dapat mengarahkan dan memberitahu bawahannya sehingga mereka akan disiplin dalam bekerja dan juga memberikan bimbingan kepada pegawai sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat. Semakin baik atas gaya kepemimpinan yang diterapkan di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan maka kinerja pegawai juga akan dirasakan dampaknya akan meningkat.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yang diuji dampaknya atas Kinerja Pegawai (Y) menyatakan ‘ H_2 diterima’ dengan nilai statistik atas *t* sebesar $5,828 > t\text{-tabel}$ (1,677), hal ini mengartikan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan dampak pada Kinerja Pegawai secara signifikan dalam uji hipotesis kedua. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Millah, 2018); (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020); penelitian (Rajak, 2021) yang membuktikan signifikansi hasilnya pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan Disiplin yang baik yang perlu dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan yaitu, pembentukan sifat kendali positif, pembentukan kerja, dan perbaikan hidup. Kedisiplinan juga menjadi fungsi terpenting dalam konsep MSDM, ketika pegawai disiplin maka kinerja yang dapat dicapai oleh perusahaan akan semakin tinggi dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Oleh karenanya, semakin diterapkannya disiplin kerja yang tinggi di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan maka kinerja pegawai juga akan dirasakan dampaknya akan meningkat.

Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yang diuji secara simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan ‘ H_3 diterima’ dengan nilai *F* sebesar $116,699 > F\text{-tabel}$ (3,19), hal ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan dampak secara signifikan atas Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Temuan ini juga menjadi mendukung penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Rajak, 2021) dan (Al Bagdadi & Suryani, 2021), dimana kinerja karyawan dengan masing-masing kontribusi sebesar lebih dari 50% dan 49,2 persen atas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sementara pada penelitian ini memberikan kontribusi kinerja pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan yang cukup signifikan yaitu 82,6 persen atas uji koefisien determinasi dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan beberapa temuan diantaranya: (1) Gaya Kepemimpinan memberikan dampak atas Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan secara signifikan. (2) Disiplin kerja juga memberikan dampak atas Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan secara signifikan. (3) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.

Saran

Suku Dinas Sumber Daya Air Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan dan memberikan pelatihan. Keterlibatan pegawai akan membantu pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya menjadi lebih baik. Selanjutnya, perlu dilakukan evaluasi pada jam atau hari kerja pegawai agar dapat lebih disiplin dalam bekerja. Instansi juga harus meningkatkan kualitas individu pegawai, melakukan evaluasi kinerjanya agar kinerja dapat dipertahankan dan capaian yang sudah ditetapkan dapat lebih ditingkatkan pada masa mendatang

DAFTAR PUSTAKA

- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291-301. doi:10.32493/arastirma.v1i2.12367
- Biro Personalia. (2022). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dipetik Maret 2023, dari Universitas Sanata Dharma: <https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-22). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. (2018). *Perguruan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0*. Cilacap: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hidaya, N., Alfianur, & Handayani, F. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Keperawatan* (Cetakan 1). (D. Apriansyah, Penyunt.) Indramayu, Jawa Barat: Penerbit Adab (CV. Adanu Abitama).
- Hidayat, A., & Kohar, N. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141-150.
- Husain, T., Ardhiyansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121
- Ishkak, I. (2022). Peran Charismatic Leadership Atas Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru. *Journal of Management, Business And Education*, 9(2), 145-155. doi:10.36587/exc.v9i2.1360
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Kusmaduni, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam (Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami)* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Garudhawaca.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

-
- Millah, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo (JFE)*, 26(3), 225-256.
- Nathaniel, R. (2019). *Pengantar Bisnis*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 251-261. doi:[10.32493/frkm.v4i3.11062](https://doi.org/10.32493/frkm.v4i3.11062)
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedua, Cetakan Kelima). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosa, F., Hamdani, A. G., Ramadhan, R. D., Rahmawati, S., Deali, S., Syahkuan, J., . . . Al Rosyid, S. (2022). *MPOT: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). (Zaharuddin, Supriyadi, & S. Wahyuningsih, Penyunt.) Pekalongan, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Sari, D., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. doi:[10.55208/bistek.v13i1.144](https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan IX). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan* (Cetakan Pertama). (M. Fadhli, & W. L. Zen, Penyunt.) Medan: CV. Widya Puspita.
- Sriyana, S. (2022). *Kepemimpinan dalam Pemerintahan* (Cetakan Pertama). Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. doi:[10.35673/ajmpi.v9i2.429](https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenada Media Gorup.
- Tucker, R. C. (2017). Chapter 31: The Theory of Charismatic Leadership. dalam A. Hooper, *Leadership Perspectives* (1 ed., hal. 499-524). London, Britania Raya: Routledge. doi:[10.4324/9781315250601](https://doi.org/10.4324/9781315250601).