



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat

Wira Syafnida<sup>1</sup>, Agus Sutardjo<sup>1</sup>, Susi Yulianty<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

 [wirasyafnida23@gmail.com](mailto:wirasyafnida23@gmail.com)\*

## Article Information:

Received Januari 15, 2024

Revised Februari 28, 2024

Accepted Maret 19, 2024

**Keywords:** *Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja pegawai Biro SDM, Polda Sumatera Barat, Analisis regresi linear berganda*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat. 2. Pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat. 3. Pengaruh Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan secara simultan terhadap KinerjaPersonel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah pegawai Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat dengan jumlah 66 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap KinerjaPersonel Biro SDM Polda Sumatera Barat. 3. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat. Kontribusi Gaya kepemimpinan Disiplin kerja terhadap KinerjaPersonel Biro SDM Polda Sumatera Barat sebesar 83,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai, Biro SDM melalui berbagai program kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan pegawai pada Biro SDM, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Menurut (Hasibuan, 2016) Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasinya.

## How to cite:

Syafnida, W., Sutardjo, A., Yulianty, S (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 1(1), *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 1(1), 30-44.

## E-ISSN:

3046-840X

## Published by:

The Institute for Research and Community Service

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan akan berpengaruh terhadap kemajuan dan kinerja pegawai sehingga visi perusahaan dapat tercapai (Afandi, 2016). Menurut (Purnomo, 2017) salah satu yang dapat dilakukan perusahaan atau sebuah instansi adalah menegakkan disiplin yang ketat untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpanganpenyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri karena kedisiplinan dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja (Rivai, 2016).

Biro SDM merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen Biro SDM yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personel, *assessment* serta psikologi kepolisian, dan upaya peningkatan kesejahteraan personel pada Polda Sumatera Barat.

Untuk melihat kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Polda Sumatera Barat selalu melakukan penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja mengenai standar penilaian kinerja yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja**

| No. | Nilai (%) | Kategori    |
|-----|-----------|-------------|
| 1.  | 81-100    | Sangat Baik |
| 2.  | 71-80     | Baik        |
| 3.  | 61-70     | Cukup       |
| 4.  | < 60      | Kurang      |

*Sumber: Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang penilaian Nomor 2 Tahun 2018*

Adapun hasil penilaian kinerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat dapat dilihat dari capaian kinerja Biro SDM pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 Capaian Kinerja Biro SDM Polda Sumatera Barat Tahun 2022**

| No                                                        | INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU 1)                                           | Target (%) | Realisasi (%) |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
|                                                           | PROFESIONALITAS SDM                                                       |            |               |
| 1                                                         | Indeks Profesionalitas SDM Polda Sumatera Barat                           | 80         | 62            |
| 2                                                         | Persentase realisasi rekrutmen personel dengan prinsip BETAH dan Proaktif | 95         | <b>98</b>     |
| 3                                                         | Persentase uji kompetensi jabatan                                         | 80         | 51            |
| 4                                                         | Nilai rata-rata SMK anggota                                               | 70         | 65            |
| 5                                                         | Nilai rata-rata PPK PNS Polri                                             | 80         | 77            |
| <b>INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU 2) PELAYANAN BIRO SDM</b> |                                                                           |            |               |
| 6                                                         | Indeks Pelayanan Biro SDM Polda Sumatera Barat                            | 85         | <b>90</b>     |
| 7                                                         | Persentase pelaksanaan pendidikan pengembangan                            | 90         | 71            |
| 8                                                         | Persentase pemenuhan personel                                             | 70         | 67            |
| 9                                                         | Persentase pelayanan assessment center memenuhi persyaratan               | 85         | 55            |
| 10                                                        | Persentase pelayanan usulan kenaikan pangkat                              | 90         | 75            |
| 11                                                        | Persentase pelaksanaan pelatihan keterampilan                             | 70         | 62            |
| 12                                                        | Persentase pembinaan jasmani                                              | 80         | <b>85</b>     |
| 13                                                        | Persentase pembinaan rohani                                               | 80         | 67            |
| 14                                                        | Persentase pemberian tanda jasa                                           | 70         | 51            |
| 15                                                        | Persentase layanan mapping psikologi                                      | 80         | <b>85</b>     |
| 16                                                        | Persentase tes psikologi calon pemegang senpi                             | 75         | <b>79</b>     |
| 17                                                        | Capaian Nilai SAKIP                                                       | 75         | <b>80</b>     |
| <b>INDIKATOR KINERJA PENUNJANG (IKIP 2) NILAI IKPA</b>    |                                                                           |            |               |
| 18                                                        | Capaian Nilai IKPA                                                        | 95         | <b>98</b>     |

*Sumber: Biro SDM Polda Sumatera Barat.2022*

Tabel 2 di atas pada indikator kinerja pada Biro SDM Polda Sumatera Barat, pada (IKU 1) Indeks profesionalitas SDM dan (IKU2) Indeks pelayanan Biro SDM masih banyak yang belum mencapai target yang sudah ditetapkan hal ini terdapat beberapa kendala seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai, selain itu kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja sehingga menyebabkan pegawai tidak berusaha untuk mencapai standar profesionalitas yang tinggi.

Instansi Biro SDM Polda Sumatera Barat selalu dituntut meningkatkan kinerja pegawai, agar Instansi Biro SDM Polda Sumatera Barat dapat terus berkembang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena adanya kinerja pegawai yang baik mampu optimalisasikan kemampuan kinerja instansi, untuk mencapai tujuan-tujuan instansi pemerintahan khususnya di Instansi Biro SDM Polda Sumatera Barat. Kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak lepas dari peran pemimpin seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasi tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan peningkatan pada bawahannya berupa prestasi kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan lainnya sehingga pekerja mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan (Afandi, 2016).

Untuk mewujudkan keberhasilan mencapai visi Biro SDM Polda Sumatera Barat, tentu diperlukan peran dari sumber daya manusia salah satunya yaitu pemimpin dari instansi tersebut serta pegawai yang berkualitas, berkomitmen, memiliki disiplin kerja yang tinggi, bertanggung jawab dan berkinerja yang baik. Melalui penerapan gaya kepemimpinan yang

baik untuk mengelola bawahannya diharapkan akan memberikan peningkatan kinerja pegawai Biro SDM Sumatera Barat, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016). Untuk mengetahui lebih jelas mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Biro SDM Poda Sumatera Barat, penulis melakukan prasurvei pada tanggal 25 Mei 2022 kepada 10 orang pegawai yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3 Hasil Pra survei**

| No        | Pernyataan                                      | Pilihan Jawaban |    |              |    | N  |
|-----------|-------------------------------------------------|-----------------|----|--------------|----|----|
|           |                                                 | Setuju          | %  | Tidak Setuju | %  |    |
| 1         | Pimpinan memiliki ketegasan yang baik           | 3               | 30 | 7            | 70 | 10 |
| 2         | Pimpinan Mampu mengendalikan bawahan            | 4               | 40 | 6            | 60 | 10 |
| 3         | Pimpinan mampu memotivasi pegawai dalam bekerja | 2               | 20 | 8            | 80 | 10 |
| Rata-rata |                                                 | 3               | 30 | 7            | 70 |    |

*Sumber: Hasil Pra survei 25 Mei 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian pegawai menyatakan bahwa pimpinan cukup tegas dalam menindak pegawai yang selalu melanggar peraturan namun pada hal lainnya pimpinan masih kurang dalam memberikan motivasi kerja kepada para pegawai yang menyebabkan hasil kerjanya tidak optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal dan tentunya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan, sesuai yang disampaikan oleh (Rivai, 2016) bahwa ketidakmampuan seorang pemimpin untuk mengelola motivasi pegawainya menjadi sumber banyak permasalahan yang berdampak tidak efektifnya pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Kualitas pemimpin akan tercermin dari kemampuannya untuk memahami dengan benar dalam memberikan motivasi pada setiap orang yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang tegas dan mampu mengendalikan bawahan dengan baik akan memberikan kontribusi untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi (Kartono, 2012). Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan akan berdampak pada perkembangan kinerja dan hasil kerja pegawai sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh suatu instansi dapat terwujud.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi karena dengan gaya kepemimpinan yang baik serta disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Adapun fenomena mengenai disiplin kerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat yang penulis peroleh melalui prasurvei pada tanggal 25 Mei 2022 dengan cara melakukan wawancara dengan kepala bagian SDM bahwa masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

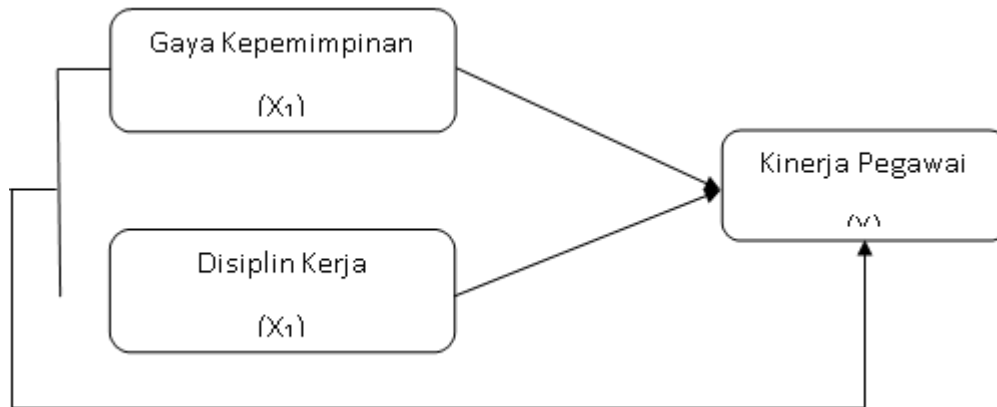
**Tabel 4 Rekapitulasi Absensi Pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat 2022**

| Bulan     | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Total Pegawai Tidak Hadir | Total Pegawai Hadir | Total Pegawai Terlambat | Total Pegawai |
|-----------|-------|------|------------------|---------------------------|---------------------|-------------------------|---------------|
| Januari   | 9     | 3    | 4                | 16                        | 50                  | 7                       | 66            |
| Februari  | 8     | 6    | 7                | 21                        | 45                  | 9                       | 66            |
| Maret     | 7     | 8    | 8                | 23                        | 43                  | 7                       | 66            |
| April     | 5     | 7    | 1                | 13                        | 53                  | 5                       | 66            |
| Mei       | 2     | 6    | 3                | 11                        | 55                  | 7                       | 66            |
| Juni      | 5     | 17   | 2                | 24                        | 42                  | 6                       | 66            |
| Juli      | 3     | 11   | 6                | 20                        | 46                  | 6                       | 66            |
| Agustus   | 5     | 10   | 2                | 17                        | 49                  | 8                       | 66            |
| September | 4     | 5    | 2                | 11                        | 55                  | 9                       | 66            |
| Oktober   | 2     | 5    | 3                | 10                        | 56                  | 13                      | 66            |
| November  | 7     | 8    | 4                | 19                        | 47                  | 4                       | 66            |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit dan tanpa keterangan. Dalam hal ini ketidakhadiran tertinggi di bulan juni sebanyak 24 orang bulan maret sebanyak 23 orang. Hasil studi pendahuluan yang penulis peroleh bahwa peningkatan ketidakhadiran pegawai pada bulan juni rata-rata izin dengan alasan kepentingan keluarga serta izin keperluan lainnya seperti izin dengan alasan sakit dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat masih rendah. Pimpinan organisasi harus segera mengatasi permasalahan seperti ini agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan sehingga tidak menghambat tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan oleh (Mangkunegara & Waris, 2015) Disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki efek positif pada kinerja yang dihasilkan setiap pekerja.

Peneliti terdahulu pernah melakukan penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sasue & Saerang, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Prihatiningsih, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan (Poiyo & Maramis, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat? 2. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat? 3. Apakah Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat?



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat
- H<sub>2</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.
- H<sub>3</sub>: Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Teknik penentuan respondennya adalah teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2016). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab permasalahan pertama, kedua dan ketiga dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji Validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Malhotra, 2009). Menurut (Ghozali, 2006), Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 ( $0,5 > \text{Sig.}$ ) Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel tersebut dapat diketahui tanggapan dari 66 pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat sebagai berikut:

#### a. Gaya Kepemimpinan

Hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan**

| No                                | Item            | STS | TS | N  | S  | SS | N  |
|-----------------------------------|-----------------|-----|----|----|----|----|----|
|                                   |                 | F   | F  | F  | F  | F  |    |
| Kemampuan Mengambil Keputusan     |                 |     |    |    |    |    |    |
|                                   | Rata-rata       | 0   | 0  | 6  | 60 | 0  | 66 |
| Kemampuan Memotivasi              |                 |     |    |    |    |    |    |
|                                   | Rata-rata       | 0   | 1  | 8  | 56 | 0  | 66 |
| Kemampuan Komunikasi              |                 |     |    |    |    |    |    |
|                                   | Rata-rata       | 0   | 1  | 13 | 53 | 0  | 66 |
| Kemampuan Mengendalikan bawahan   |                 |     |    |    |    |    |    |
|                                   | Rata-rata       | 0   | 0  | 15 | 51 | 0  | 66 |
| Tanggung Jawab                    |                 |     |    |    |    |    |    |
|                                   | Rata-rata       | 17  | 9  | 19 | 21 | 0  | 66 |
| Kemampuan mengendalikan emosional |                 |     |    |    |    |    |    |
|                                   | Rata-rata       | 0   | 1  | 7  | 58 | 0  | 66 |
|                                   | Total Rata-rata | 3   | 2  | 11 | 50 | 0  | 66 |

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Pada indikator kemampuan mengambil keputusan, responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 66 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa dalam mengambil keputusan, pimpinan selalu berdiskusi terlebih dahulu dan melibatkan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan bersama selain itu Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan.
- Pada indikator kemampuan memotivasi terlihat bahwa responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan cukup mampu memberikan perhatian dan motivasi para pegawai untuk selalu giat dalam bekerja, mendorong terciptanya semangat kerja serta mendorong para anggotanya untuk memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.
- Pada indikator kemampuan komunikasi terlihat bahwa responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang. Artinya Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya, selain itu pegawai berpendapat bahwa Pimpinan cukup memiliki pola komunikasi yang baik kepada pegawai.
- Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan sebanyak 51 orang menjawab sering dan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan dinilai memiliki integritas yang cukup kuat serta kurang memiliki karakter tegas dalam mengendalikan bawahannya.
- Pada Indikator tanggung jawab sebanyak 21 orang menjawab setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 17 orang. Artinya pimpinan dirasa kurang bertanggung jawab atas semua risiko yang dialami pegawai selama dalam aktivitas pekerjaan.
- Pada Indikator kemampuan mengendalikan emosional, terlihat bahwa responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan dirasa cukup mampu memahami perasaan bawahannya ketika hasil kerjanya kurang maksimal serta pimpinan mampu mengendalikan emosi terhadap bawahannya.

Total rata-rata jawaban pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat pada variabel gaya kepemimpinan mendominasi jawaban setuju sebanyak 50 orang serta yang menjawab netral sebanyak 11 orang.

#### **b. Disiplin Kerja**



Hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Disiplin Kerja**

| No                                        | Item                   | STS<br>F | TS<br>F  | N<br>F    | S<br>F    | SS<br>F  | N         |
|-------------------------------------------|------------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| <b>Tanggung jawab</b>                     |                        |          |          |           |           |          |           |
|                                           | <b>Rata-rata</b>       | 1        | 2        | 32        | 31        | 0        | 66        |
| <b>Ketepatan dalam melaksanakan tugas</b> |                        |          |          |           |           |          |           |
|                                           | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 1        | 8         | 56        | 0        | 66        |
| <b>Ketaatan pada peraturan organisasi</b> |                        |          |          |           |           |          |           |
|                                           | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 1        | 13        | 53        | 0        | 66        |
| <b>Ketaatan pada nilai</b>                |                        |          |          |           |           |          |           |
|                                           | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 0        | 15        | 51        | 0        | 66        |
|                                           | <b>Total Rata-rata</b> | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>17</b> | <b>48</b> | <b>0</b> | <b>66</b> |

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Dapat dilihat pada indikator Tanggung jawab pada tugas, responden banyak menjawab netral yaitu sebanyak 32 orang dan yang menjawab setuju sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat berkomitmen untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, mengerjakan tugas tanpa menunda-nunda serta selalu tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan.
- Pada Indikator Ketepatan dalam melaksanakan tugas, responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal telah yang ditentukan.
- Pada Indikator Ketaatan pada peraturan organisasi, responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- Pada Indikator Ketaatan pada nilai, responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat menaati peraturan yang sudah ada.

Total rata-rata jawaban pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat pada variabel disiplin kerja mendominasi jawaban setuju sebanyak 48 orang serta yang menjawab netral sebanyak 17 orang.

### c. Kinerja pegawai



Hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7 Distribusi Frekuensi Responden Kinerja pegawai**

| No                          | Item                   | STS<br>F | TS<br>F | N<br>F | S<br>F | SS<br>F | N  |
|-----------------------------|------------------------|----------|---------|--------|--------|---------|----|
| <b>Kualitas</b>             |                        |          |         |        |        |         |    |
|                             | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 1       | 9      | 57     | 0       | 66 |
| <b>Kuantitas</b>            |                        |          |         |        |        |         |    |
|                             | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 1       | 10     | 56     | 0       | 66 |
| <b>Ketepatan waktu</b>      |                        |          |         |        |        |         |    |
|                             | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 0       | 13     | 53     | 0       | 66 |
| <b>Efektivitas</b>          |                        |          |         |        |        |         |    |
|                             | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 0       | 15     | 50     | 0       | 66 |
| <b>Pengawasan</b>           |                        |          |         |        |        |         |    |
|                             | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 2       | 14     | 50     | 0       | 66 |
| <b>Dampak antar pribadi</b> |                        |          |         |        |        |         |    |
|                             | <b>Rata-rata</b>       | 0        | 1       | 14     | 52     | 0       | 66 |
|                             | <b>Total Rata-rata</b> | 0        | 1       | 14     | 51     | 0       | 66 |

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Pada Indikator kualitas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat bekerja dengan cekatan dan cepat serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.
- Pada Indikator kuantitas, responden menjawab yaitu sebanyak 56 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
- Indikator ketepatan waktu, responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta menggunakan waktu dengan efektif & efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Pada indikator efektivitas responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang dan yang menjawab selalu sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Pada indikator pengawasan responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat selalu maksimal menyelesaikan pekerjaan tanpa diawasi oleh atasan.
- Pada indikator Dampak antar pribadi responden banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Total rata-rata jawaban pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat pada variabel kinerja mendominasi jawaban setuju sebanyak 51 orang serta yang menjawab netral sebanyak 14 orang.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara Kinerja dengan variabel Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 15 berikut

**Tabel 15 Persamaan Regresi Linier Berganda**

| Model             | Koefisien                   |            |                           |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)      | -2.300                      | 4.257      |                           |
| Gaya Kepemimpinan | 0.452                       | 0.182      | 0.253                     |
| Disiplin Kerja    | 1.202                       | 0.178      | 0.686                     |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 15 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 0.140 + 0.639X_1 + 0.376 X_2 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -2.300 artinya jika tidak ada Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja ( $X_1, X_2 = 0$ ) maka nilai Kinerja turun sebesar konstanta yaitu -2.300 satuan.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja dimana jika Gaya kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0.452 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dimana jika Disiplin kerja naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 1.202 satuan.

#### **Hasi Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel 16 sebagai berikut:

**Tabel 16 Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .914 <sup>a</sup> | 0.836    | 0.831             | 2.388                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v25

Berdasarkan tabel 16 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,831. Hal ini berarti kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 83,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji t

Pengujian secara parsial (Uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai  $t_{tabel}$  atau atau  $Sig (prob) < \alpha = 5\%$ . Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 17 berikut :

**Tabel 17 hasil Uji T**

| Koefisien <sup>a</sup> |                   |        |       |
|------------------------|-------------------|--------|-------|
| Model                  |                   | t      | Sig.  |
| 1                      | (Constant)        | -0.540 | 0.591 |
|                        | Gaya Kepemimpinan | 2.493  | 0.015 |
|                        | Disiplin Kerja    | 6.754  | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 17 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.

### Hasil Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung  $>$  dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima) Jika signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Adapun hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 18 berikut :

**Tabel 18 Uji -F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       |
| 1                  | Regression | 1834.450       | 2  | 917.225     | 160.817 |
|                    | Residual   | 669.323        | 63 | 5.704       |         |
|                    | Total      | 2193.773       | 65 |             |         |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel tersebut diketahui nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari  $\alpha$  (5%) serta nilai F hitung sebesar 160.817  $>$  F tabel sebesar 3.99. Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dimiliki pegawai Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat maka kinerja Pegawai akan

meningkat secara signifikan. Kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak lepas dari peran pemimpin seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasi tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan peningkatan pada bawahannya berupa prestasi kerja, disiplin kerja motivasi kerja dan lainnya sehingga pekerja mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan (Afandi, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Friyanti & Agussalim, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (Poiyo dan Maramis, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan (Nanto, 2019) Hasil analisis dari data penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta penelitian (Prihatiningsih, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Yulia & Yanti, 2020). Hasil analisis dari data penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nanto, 2019) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Nguyen, Yandi & Mahaputra, 2020) hasil penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Aisah, 2020) membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Disiplin kerja Pegawai Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat maka kinerja Pegawai akan meningkat secara signifikan. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan instansi disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mengutip pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) menyatakan mengenai hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Poiyo. dan Maramis, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Rompas et., al, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Prihatiningsih, 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jailani, 2020) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. (Sasue & Saerang, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan variabel Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Untuk mewujudkan keberhasilan mencapai visi Biro SDM Polda Sumatera Barat, tentu diperlukan peran dari sumber daya manusia salah satunya yaitu pemimpin dari instansi tersebut serta pegawai yang berkualitas, berkomitmen, memiliki disiplin kerja yang tinggi, bertanggung jawab dan berkinerja yang baik. Melalui penerapan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengelola bawahannya diharapkan akan memberikan peningkatan kinerja pegawai Biro SDM Sumatera Barat, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016).

Menurut (Purnomo, 2017) salah satu yang dapat dilakukan perusahaan atau sebuah instansi adalah menegakkan disiplin yang ketat untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan organisasi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri karena kedisiplinan dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja (Rivai, 2016)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hertanto, 2017) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. (Razak & Ramlan, 2018) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. (Rompas et., al, 2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Disiplin kerja parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublis.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Agussalim, M., Yanti, N., & Rokhayah, A. (2022). Analisa diklat, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. *Matua Jurnal*, 4(4), 683-668.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-10.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat KawanMalang. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.

- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Friyanti, I., Agussalim, M., & Hadya, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Internal, Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk. Cabang Padang. *Matua Jurnal*, 1(2), 13-30.
- Gibson, 2015, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur, Proses*, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Ibm.Spss 24 (Edisi Keenam.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- H. Hadari Nawawi, 2015; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Herzberg F.2016. *The Motivation to Work*. John Willey and Sons, Inc.New York.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *"Buku Praktis Mengembangkan SDM"*. Yogyakarta: Laksana.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hertanto, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM KOPI SUROLOYO Desa Gerbosari. *Jurnal Prodi Manajemen UPY*.
- Jailani, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Kartini, Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaligrafindoPersada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Miftah Thoha. 2016 *"Kepemimpinan dalam manajemen"* Jakarta: Raja Grafindo. Persada.
- Malayu. SP. Hasibuan 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- McClelland, D.C. 2015. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Moehersono. 2018. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Nanto, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31-40.
- Prihatiningsih, k. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (*Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng*).
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Poiyo, Y., Mandey. S. L., dan Maramis. J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA*. 6 (2248-2257).
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robert E. Quinn (2012) *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley
- Robert House,J. 2016"Path-goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, And a Reformulated



- Theory." *Leadership Quarterly*.Vol.7 (3),
- Rivai,. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Instansi: Dari Teori Ke Praktik”. PT. Raja Grafindo.
- Rompas<sup>1</sup>, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: INSTANSI.Mandar Maju
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1445-1454.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kepegawaian Kementerian Agama Republik Indonesia. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Tika. (2014). *dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahjosumidjo. 2016. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Yuliastanty. Susi (2022). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Purwekerto. CV. Pena Persada
- Yukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta: Indeks.
- Yulia, W. A., & Yanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 381-392.
- Zahari, M., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(2), 276-284.

**Copyright holder:**

© Syafnida.W, Sutardjo.A, Yuliastanty.S.

**First publication right:**

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**