



GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI BANTEN

Angrian Permana¹, Rani Puspa², Muhdar Fauzi³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

Email: mr.angrianpermana@gmail.com¹, bu.ranipuspa@gmail.com², fauzimuhdar@gmail.com³

Abstract

The purpose of this research were to determine leadership style on official performance, work discipline on official performance, and leadrship style and work discipline simultaneously on officials performance. This research used a quantitatve method with regression analysis tool. The population and samples were 88 officials using SPSS tool. The result were leadership style has positif and significant influence on official performance, work discipline has positive and significant influence on official performance, and leadership style and work discipline simultaneously has positive and significant influence on official performance

Keywords: Leadership style, work discipline, official performance

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunkana metode kuantitatif dengan alat berupa alat analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 88 dengan jumlah sampel 88 dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Inzani R et al (2022), penyelenggaraan pemerintah daerah di Era Digital 4.0 akan menjadi ancaman jika pemerintahan daerah tidak dapat menyesuaikan tata kelola pemerintahannya dengan perkembangan teknologi sekarang ini, dan tentu akan menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah daerah yang terus ingin berevolusi dan berinovasi tata kelola pemerintahannya dengan pemanfaatan perkembangan teknologi saat ini. Perlu disadari bahwa perkembangan teknologi yang semakin cepat akan berdampak pada suatu organisasi atau instansi pemerintah (Cholik, C. A, 2021). Faktor yang terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Maka pemerintahan harus bisa menjadikan Sumber Daya Manusia nya lebih baik dari segi kualitas ataupun kuantitas agar mampu bersaing dengan Sumber Daya Manusia dari berbagai instansi lainnya baik daerah ataupun kota (Idris H.A, 2016).

Tinggi rendahnya Kinerja ASN di suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya ialah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sutanjar dan Saryono (2019), gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan

organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mongilong et al (2018) menyatakan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien disisi lain pun pemimpin instansi juga harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar bawahannya mengikuti apa yang ditugaskan oleh pimpinan, selain gaya kepemimpinan instansi juga harus menekankan kepada pegawai nya disiplin kerja agar para pegawai mampu melaksanakan tugas nya dengan baik dan tepat waktu.

Febriyanti dan Faslah (2013) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada periode tertentu untuk organisasi atau instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang diberikan Pegawai pada organisasi atau instansi nya. Dengan demikian berhasil atau tidak nya suatu pekerjaan dapat dipengaruhi dengan sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau instansi. Setiono (2016), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai penentu kualitas kinerja pegawai maka tujuan organisasi atau instansi akan tercapai dengan baik. Menurut Palupi et al (2022) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Gaya kepemimpinan dapat berupa teknik untuk mengatur sumber daya manusia (Rizki, 2022). Seorang pemimpin dalam organisasi harus menciptakan intregrasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengatur dan mendorong gairah kerja bawahannya sehingga tercipta disiplin kerja yang baik yang akan menimbulkan hasil kerja yang sangat efektif. Selain gaya kepemimpinan ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pemimpin harus

menerapkan disiplin kerja kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif sehingga tujuan organisasi atau instansi tercapai dengan baik.

Sari dan Hadijah (2022), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi/instansi atau norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan Disiplin Kerja Pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai supaya baik salah satunya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan observasi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa pegawai yang kerjanya kurang maksimal atau belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Terdapat pegawai yang masih berleha-leha dalam menjalankan tugas nya dan kurang inisiatif dalam hal pekerjaan. Pegawai yang memiliki perilaku seperti apa yang di utarakan di atas dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai dalam suatu instansi atau organisasi sehingga membuat tingkat kerjanya menurun. Tingkat kinerja yang menurun menjadi permasalahan dalam instansi atau organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa hasil kerja yang dilakukan pegawai belum mencapai tujuan dan terbilang masih rendah.

Tabel. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah pegawai Absensi					Jumlah
			I	TK	S	C	A	
Januari	88	22		15	2	1	-	18
Februari	88	20	1	17	-	1	-	19
Maret	88	22	-	8	-	1	-	9
April	88	22	-	5	4	-	-	9
Mei	88	18	2	15	-	-	-	17
Juni	88	21	-	20	-	1	-	21
Juli	88	22	-	22	-	1	-	23
Agustus	88	21	1	5	-	-	-	6
September	88	22	-	15	-	1	-	16
Oktober	88	19	-	14	-	-	-	14
November	88	21	-	15	-	1	-	16
Desember	88	20	-	10	-	-	-	10

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten 2019

Keterangan:

- I : Izin
- TK : Tanpa Keterangan
- S : Sakit
- C : Cuti
- A : Absen

Tabel 1 menjadi tolak ukur disiplin kerja pegawai yang kurang optimal dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, maka dari itu ditemukan beberapa fenomena yang timbul sebagai akibat menurunnya kinerja pegawai antara lain masih adanya sebagian pegawainya yang malas untuk masuk kerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda, kurangnya pengawasan pimpinan terhadap absensi pegawai, masih kurang tegasnya penerapan sanksi-sanksi yang di jatuhkan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku. Dengan timbulnya masalah-masalah tersebut tentunya sangat berdampak pada kinerja pegawai, dengan melemahnya kinerja karyawan merasa dirinya tidak akan puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi atau instansi tidak akan tercapai dengan baik.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya atau pola adalah model, cara kerja, atau sistem. Noor (2019) menjelaskan kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama.³ Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Menurut DR. Hadari Nawawi didalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Menurut Islam mengatakan, Kepemimpinan adalah sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.

Peranan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan: a). Pembinaan disiplin, b). Pembangkitan Motivasi, c). Penghargaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011). disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017).

Kinerja Pegawai

Arianty (2014) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Yuwaliatin (2006) menjelaskan kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi : a) Kuantitas kerja b) Kualitas kerja c) Pengetahuan tentang pekerjaan d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan e) Perencanaan kegiatan.

METODE PENELITIAN

Bawamenewi (2020), metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuandan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode survey dnganpendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan hipotesis. Jenis penelitian survey ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten yang secara keseluruhan berjumlah 88 pegawai ASN. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini penulis menggunakan data primer. Sumber data primer didapatkan melalui menyebarkan pernyataan yang diukur dengan skala likert. *Alat analisis penelitian ini yaitu regresi dengan alat bantu SPSS.*

HASIL PENELITIAN

Uji Statistik F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a diterima artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak, artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji F (simultan) pada penelitian ini :

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.885	2	370.442	129.282	.000 ^b
	Residual	243.558	85	2.865		
	Total	984.443	87			
a. Dependent Variable: kinerja_pegawai						
b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, gaya_kepemimpinan						

Sumber : Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja masing-masing mendapatkan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel (3,10). Berdasarkan Uji persyaratan bahwa jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah jika t-hitung > t-tabel, maka Ha diterima artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, jika t-hitung < t-tabel, maka Ha ditolak, artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel. 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.098	1.941		2.626	.010
	Gaya Kepemimpinan	.827	.110	.569	7.515	.000
	Disiplin Kerja	.341	.070	.367	4.847	.000
a. Dependent Variable: kinerja_pegawai						

Sumber : Output SPSS 26 (2023)

Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja masing-masing mendapatkan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (1,987). Artinya dari kedua variabel bebas tersebut dapat dikatakan Ho ditolak Ha diterima atau disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS 26 ditunjukkan pada tabel model summary dengan melihat nilai pada Tabel 7.

Tabel. 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.747	1.693
a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, gaya_kepemimpinan				
b. Dependent Variable: kinerja_pegawai				

Sumber : Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.753. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten memberikan kontribusi sebesar 75,3% terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) sedangkan sisanya 24,7% di pengaruhi variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.515 dan t_{tabel} sebesar 1.987 menunjukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.515 > 1.987$) artinya H_0 di tolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Berdasarkan pengamatan pada tempat penelitian bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai karna semakin instasni menerapkan Gaya Kepemimpinan dengan baik maka akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja serta kinerja pegawai meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Tenny M.L Makalew, Lucky. F. Tamengkel dan Aneke Y. Punuindoong. Dalam jurnal productivity, Vol. 2 No. 5 2021 yang menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.847 dan t_{tabel} sebesar 1.988 menunjukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.847 > 1.987$) artinya H_0 di tolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Berdasarkan Hasil penelitian dengan pengamatan secara langsung bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten berpengaruh karena Disiplin Kerja sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Karena jika tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai akan lebih baik dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang sesuai harapan instansi atau organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat dan Jojok Dwiridotjahjono. Dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. 12 No. 2, Agustus 2021 yang menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.
3. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($129,282 > 3,10$) sedangkan jika dilihat dari nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. maka terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten secara bersama – sama (simultan). Berdasarkan hasil penelitian dengan pengamatan secara langsung bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh karena Kepemimpinan dengan Gaya Kepermimpinan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, serta bimbingan dan arahan pemimpin terhadap

pegawai sangat diperlukan demi kelancaran tugas instansi atau organisasi, pemimpin membangun kedisiplinan nya baik dapat dicontoh oleh pegawai atau bawahannya yang bekerja pada instansi tersebut. Pemimpin yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam bekerja akan dicontoh oleh pegawai atau bawahannya sehingga pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugas atau bekerja. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Hendrawati Hamid dan Kurniawaty. Dalam Jurnal Ekonomika, Vol. 4 No. 1, April 2020 yang menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

KESIMPULAN

1. Pada Hasil Uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten terdapat pengaruh dengan hasil perhitungan SPSS versi 26. Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 di tolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten. Hal ini membuktikan Hipotesis H_1 .
2. Pada Uji t (parsial) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten terdapat pengaruh dengan hasil perhitungan SPSS versi 26. Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 di tolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten. Hal ini membuktikan Hipotesis H_2 .
3. Pada hasil Uji F (Simultan) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten terdapat pengaruh secara bersama-sama dengan hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Banten secara bersama-sama (simultan). Hal ini membuktikan Hipotesis H_3 .

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Bawamenewi, A. (2020). Analisis Tindak Tutur Bahasa Nias Sebuah Kajian Pragmatik. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 3(2), 200-208.
- Cholik, C. A. (2021). Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT dalam Berbagai Bidang. *Jurnal Fakultas Teknik Kuningan*, 2(2), 39-46.
- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Balai Permayarakatan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 104-116.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.

- Inzany, R., Yulivan, I., Saputro, G. E., Suwito, S., Purwantoro, S. A., & Prihantoro, K. (2022). Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dalam Perencanaan Pendapatan dan Belanja Daerah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3573-3588.
- Mongilong, A., Singkoh, F., & Kairupan, J. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141-156.
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), -1972- 1982.
- Palupi, R. P., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEBUMEN. *VOLATILITAS*, 4(6).
- Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Setiono, B. A. (2016). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128-146.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- yuwalliatin, & Sitty. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *Ekobis Vol 7*, 241-256