

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN
EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, LOYALTY, AND WORK
EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES***

**Awiskarni¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Ervin Nora Susanti³, Gandhi Sutjahjo⁴, Widyo
Winarso⁵, Shayla Hurul Aini⁶, Adinda Rachel Nainggolan⁷, Usma Natta⁸, Abdul Thalib Bon⁹,
Nola Fibriyani Bte Salman¹⁰**

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Batam, Indonesia

⁵Universitas Islam 45, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

⁸Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Populasi penelitian ini sebanyak 222 orang pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Penarikan sampel menggunakan sample random sampling dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 143 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda, menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas dan efektivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Loyalitas; Efektivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style on the performance of BPS employees in the Riau Archipelago Province, to determine and analyze the effect of work discipline on the performance of BPS employees in the Riau Archipelago Province, to determine and analyze the effect of loyalty on BPS employee performance in the province. Riau Archipelago and to find out and analyze the effect of work effectiveness on the performance of BPS employees in the Riau Islands Province. The population of this study were 222 BPS employees in the Riau Archipelago Province. Sampling used random sampling where the number of samples was determined using the

Slovin formula as many as 143 people. This research is a quantitative research, with multiple linear regression statistical analysis, using SPSS. The results showed that leadership style had no partial effect on employee performance, work discipline had a partial positive and significant effect on employee performance, loyalty had a partial positive and significant effect on employee performance, work effectiveness had a partial positive and significant effect on employee performance, and style leadership, work discipline, loyalty and work effectiveness simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Leadership Style; Work Discipline; Loyalty; Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Secara umum ruang lingkup manajemen sumber daya manusia membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, efektivitas kerja dan kinerja pegawai. Setiap organisasi atau instansi umumnya berusaha untuk meningkatkan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi, efektivitas kerja sulit dipenuhi jika disiplin kerja, loyalitas kerja pegawai rendah. Hal ini disebabkan karena disiplin dan loyalitas merupakan penggerak agar pegawai mau melakukan kewajibannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salasiah (2017) mengungkapkan bahwa kerja tidak dapat terealisasi dengan baik apabila disiplin kerja pegawai rendah. Rendahnya efektivitas kerja diduga menghasilkan kinerja yang rendah bagi pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung kepada kinerja pegawai.

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang maksimal, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) telah berupaya memberdayakan ASN agar mempunyai kinerja yang tinggi sesuai dengan amanat Reformasi Birokrasi (RB). Bahkan, sampai saat ini, Kemenpan RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah memberikan formula yang tepat dalam menghitung/menilai Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari perubahan nama dari metode penilaian kinerja pegawai, dari DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) menjadi SKP-PPK (Sasaran Kerja Pegawai – Penilaian Prestasi Kerja). Hal ini menunjukkan bahwa upaya maksimal telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengukur dan meningkatkan kinerja aparaturnya.

Hasil penelitian relevan yang terkait dengan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti sebelum ini seperti Pratama (2016), Rialmi & Gunawan (2019), dan Muhtar (2022) mendapati bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif (Indrastuti, *et.al* (2016); Sari, *et.al* (2022); Susanti & Aesah(2022)) dan dipengaruhi secara negatif (Sumbung, *et.al* (2015); Muna & Isnowati (2022)). Sedangkan Saputra, *et.al* (2016), Putri (2017), dan Liem (2019) menemukan bahwa kinerja dipengaruhi positif oleh loyalitas, dan dipengaruhi positif oleh efektifitas kerja (Syam (2020); Nelson (2020); Rahayuni, *et.al* (2022)).

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, dan efektif kerja terhadap kinerja pegawai BPS di wilayah provinsi Kepulauan Riau. Hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, 2)

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan 5) Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

LANDASAN TEORI

Kinerja memiliki peranan yang sangat esensial dalam organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal tersebut dikarenakan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sajangbati, 2013). Oleh karena itu, sumber daya manusia mempunyai andil penting pada keberlangsungan suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai. Pencapaian kinerja suatu organisasi merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2015) bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan. Sutrisno (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Moehariono (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi selama satu periode waktu (Fahmi, 2013). Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan kinerja pegawai menurut Kusumayanti *et.al.* (2020) merupakan hasil akhir dari proses kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai seorang pegawai dalam periode waktu tertentu dengan sasaran dan strategi yang telah ditentukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Kasmir (2016), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, pengetahuan, kemampuan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Menurut Wirawan (2009) dimensi kinerja merupakan unsur-unsur yang menunjukkan kinerja dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi kinerja tersebut diantaranya hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan.

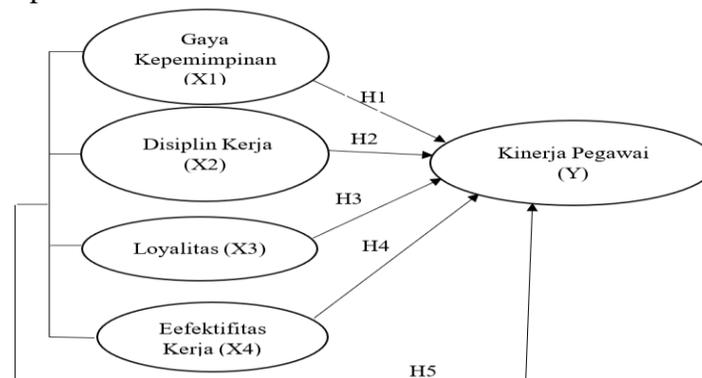
Menurut Chaniago (2017), gaya kepemimpinan sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Thoha (2013) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Adamy (2016) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan seseorang manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Indikator gaya kepemimpinan menurut Paramita (2017) terdiri atas: 1) kemampuan mengambil keputusan, 2) kemampuan memotivasi, 3) kemampuan komunikasi, 4)

kemampuan mengendalikan bawahan, 5) tanggung jawab, dan 6) kemampuan mengendalikan emosional.

Disiplin kerja setiap pegawai sangat diperlukan agar tujuan organisasi tercapai. Untuk itu, setiap pegawai perlu mempunyai kesadaran untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai negeri harus dijalankan agar tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara kepada pegawai negeri dapat dilaksanakan. Pegawai yang tidak patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakan disiplin. Setiap organisasi harus dapat membuat aturan terkait disiplin kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan menghukum pegawai yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

Bagi Pegawai Negeri Sipil, ada 3 pokok disiplin Pegawai Negeri Sipil yang termuat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.94 Tahun 2021 yaitu: 1) Kewajiban dan Larangan, 2) hukuman disiplin, 3) berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) terdiri atas 1) Kehadiran, 2) Kepatuhan tata tertib, 3) Kepatuhan standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, 5) Bekerja etis.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menghubungkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan efektifitas kerja sebagai variabel intervening. Kerangka berpikir dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1.

Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis penelitian secara parsial adalah sebagai berikut:

H1 : $b_1 \neq 0$: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di wilayah BPS Provinsi Kepulauan Riau

H2 : $b_2 \neq 0$: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Wilayah BPS Provinsi Kepulauan Riau

H3 : $b_3 \neq 0$: Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Wilayah BPS Provinsi Kepulauan Riau

H4 : $b_4 \neq 0$: Efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Wilayah BPS Provinsi Kepulauan Riau

H5 : $b_1.b_2.b_3.b_4 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas pegawai, efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Wilayah Provinsi Kepulauan Riau

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2022) penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sugiyono (2022) juga berpendapat bahwa data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung oleh pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert. Sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak lain seperti data banyak pegawai, laporan historis, catatan yang diperoleh dari pihak BPS wilayah provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel. Data yang telah terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistika inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Badan Pusat Statistik (BPS) Wilayah Provinsi Kepulauan Riau yaitu PNS di BPS Provinsi Kepulauan Riau, BPS Kabupaten Karimun, BPS Kabupaten Bintan, BPS Kabupaten Natuna, BPS Kabupaten Lingga, BPS Kabupaten Kepulauan Anambas, BPS Kota Batam, dan BPS Kota Tanjungpinang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Siyoto, *et.al* (2015), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak telitian 0,05

Populasi dan sampel dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel. 1.

Tabel 1.

Populasi dan Sampel dalam Penelitian ini

No	Unit kerja	Ukuran populasi	Ukuran sampel
1	BPS Provinsi Kepulauan Riau	58	37
2	BPS Kabupaten Karimun	23	15
3	BPS Kabupaten Bintan	24	15
4	BPS Kabupaten Natuna	22	14
5	BPS Kabupaten Lingga	21	14
6	BPS Kabupaten Kepulauan Anambas	14	9
7	BPS Kota Batam	38	25
8	BPS Kota Tanjungpinang	22	14
9	BPS Provinsi Kepulauan Riau	58	37
	Jumlah	222	143

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi KEPRI, 2022

Sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 143 orang PNS di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{122}{1+122(0,05)^2} = 142,8 \quad \text{dibulatkan menjadi } 143.$$

Sampel penelitian sebanyak 143 PNS di di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau tidak termasuk peneliti, PNS yang sedang tugas belajar, dan pimpinan. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, dan efektivitas sebagai variabel independen (bebas), serta variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat). Instrumen dalam penelitian adalah berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert. Ada 5 penilaian untuk pernyataan positif yang digunakan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan, disiplin kerja 10 pertanyaan, efektivitas kerja 10 pertanyaan, disiplin kerja 10 pertanyaan, dan kinerja pegawai 10 pertanyaan. Rancangan instrumen penelitian ditampilkan pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Gaya kepemimpinan (X1) Paramita (2017)	Kemampuan mengambil	1, 2, 3
	Kemampuan memotivasi	4, 5
	Kemampuan komunikasi	6, 7, 8
	Kemampuan mengendalikan emosional	9, 10
Disiplin kerja (X2) Hasibuan (2017)	Kehadiran	1, 2
	Kepatuhan tata tertib	3, 4, 5
	Kepatuhan standar kerja	6, 7, 8,
	Tingkat kewaspadaan tinggi	9, 10
Loyalitas pegawai (X3) Lontaan, <i>et al</i> (2019)	Bertahan diorganisasi	1, 2, 3, 4
	Dapat melindungi rahasia instansi	5, 6, 7
	Dapat bekerja sama dengan saling bantu antar rekan kerja	8, 9, 10
Efektivitas kerja (X4) Priansa dan Garnida (2013)	Kuantitas kerja	1, 2
	Kualitas kerja	3, 4, 5
	Pemanfaatan waktu	6, 7, 8
Priansa dan Garnida (2013),	Peningkatan kualitas sumber daya	9. 10
	Kinerja Pegawai (Y) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Kuantitas Kualitas Waktu Kerjasama

Alat uji instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut diuji valid

atau tidak. Apabila tidak valid maka item pertanyaan tersebut diperbaiki atau dihapus. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Jika nilai Sig pada output SPSS lebih kecil dari taraf signifikat maka item dikatakan valid dan jika nilai Sig lebih besar dari taraf signifikan maka item tidak valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kokonsistenan seseorang dalam menjawab pertanyaan. Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60 (Ghozali, 2018) dan data dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Jika koefisien kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Uji asumsi klasik Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi. Pengujian asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Uji statistik untuk menguji normalitas residual adalah *Kolmogoro-Sminory*. Santoso (2016), menyatakan dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*). Jika probabilitas > 0.05 , maka distribusi dari model regresi adalah normal. Namun jika probabilitas ≤ 0.05 , maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Uji Multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF > 10,00$ atau nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Namun jika $VIF < 10,00$ atau nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Cara menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *Scatter plot* dengan cara menggambarkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (nilai residualnya). Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Model regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi pada masing-masing variabel independen

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Loyalitas Pegawai

X_4 : Efektivitas Kerja

Y : Kinerja Pegawai

e : *Error*

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas pegawai, efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara

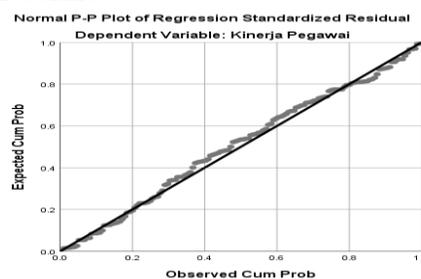
parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian uji t ini dapat dilakukan dengan dua acara, yaitu 1) membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} , 2) menggunakan hasil *output* SPSS berdasarkan nilai Sig. Kriteria pengujiannya ada 2 cara, yaitu 1) membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (db) = $n-2$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada signifikan ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada signifikan ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima, H_a ditolak, 2) berdasarkan nilai sig pada *output* SPSS. Jika nilai Sig $< 0,05$ pada *output* SPSS maka diperoleh bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jika nilai Sig $\geq 0,05$ pada *output* SPSS maka diperoleh bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F (simultan) dilakukan dengan membandingkan *F-value* (F_{hitung}) yang diperoleh dari regresi dengan *F-significant* (F_{tabel}) yang ditetapkan dengan kriteria a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada signifikan ($\alpha = 0,05$) maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka H_0 ditolak, H_a diterima, b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada signifikan ($\alpha = 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka H_0 diterima, H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas secara analisa grafik, terlihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot, sebagaimana pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2.

Grafik Normalitas Data

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Berdasarkan Gambar 1, P-P Plot berada pada sekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja pegawai berdistribusi normal. Uji statistik normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* juga mendapatkan residual berdistribusi normal dengan nilai statistik 0,05 dan nilai Asymp Sig = 0,200 (Sig $> 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal.

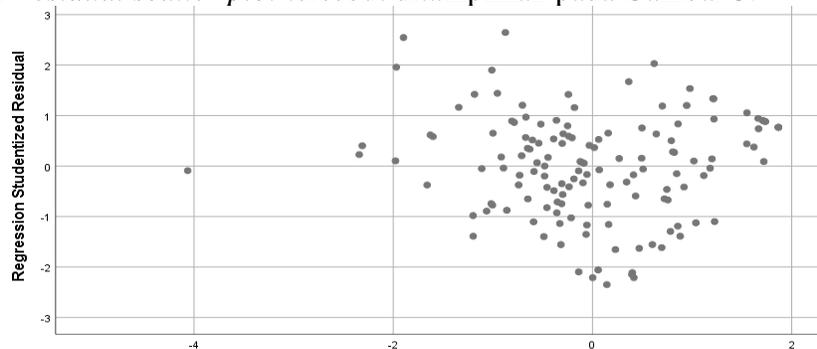
Ada atau tidak adanya terjadi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation faktor* dengan menggunakan SPSS 25. Nilai *variance inflation faktor* tersebut ditampilkan Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Nilai <i>Collinearity</i>	
	Tolerance	VIF
Gaya	0.836	1.196
Kepemimpinan		
Disiplin Kerja	0.543	1.842
Loyalitas Pegawai	0.427	2.343
Efektivitas Kerja	0.435	2.301

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai *VIP* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolieritas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot*. Dengan menggunakan *software* statistik SPSS 25, sebaran *residual scatter plot* tersebut ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3.

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Pada *output* SPSS pada Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan *output* SPSS 25 diperoleh model regresi berganda

$$Y = 3,296 + 0,056X_1 + 0,255X_2 + 0,229X_3 + 0,319X_4 + e$$

Dimana konstanta (a) = 3,296 menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan sebesar 3,296. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,056. Hal ini berarti setiap kenaikan gaya kepemimpinan (X_1) satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,056 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,255, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X_2) satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,255 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Nilai koefisien variabel loyalitas pegawai 0,229, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan loyalitas pegawai (X_3) satu

satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,229 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap. Nilai koefisien variabel efektivitas kerja 0,319, hal ini berarti setiap kenaikan efektivitas kerja (X_4) satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,319 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 menunjukkan nilai t dan nilai sig untuk menguji hipotesis pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen berdasarkan output SPSS 25.

Tabel 4. Pengujian hipotesis secara parsial

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	3.296	3.575	.922	.358
Gaya Kepemimpinan	.056	.062	.902	.368
Disiplin Kerja	.255	.094	2.716	.007
Loyalitas Pegawai	.229	.115	1.984	.049
Efektivitas Kerja	.319	.108	2.956	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,368(>0,05) dan nilai t_{hitung} sebesar 0,902, t_{tabel} sebesar 1,977 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) yang berarti H1 ditolak sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tapi tidak signifikan. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,007 (< 0,05) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,716, t_{tabel} sebesar 1,977 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), yang berarti H2 diterima sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi variabel loyalitas pegawai adalah sebesar 0,049(<0,05) dan nilai t_{hitung} sebesar 1.984, t_{tabel} sebesar 1,977 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yang berarti H3 diterima sehingga loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi variabel efektivitas kerja sebesar 0,004(<0,05) dan nilai t_{hitung} sebesar 2.956, t_{tabel} sebesar 1,977 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yang berarti H4 diterima sehingga disimpulkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5 menunjukkan nilai F dan nilai sig untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen berdasarkan output SPSS 25. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi F_{hitung} sebesar 26.300 > F_{table} 2,43 dan signifikansi F sebesar 0,000 (<0,05), yang berarti bahwa keempat variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas pegawai, dan efektivitas kerja secara bersama – sama berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2680.579	4	670.145	26.300	.000 ^b
Residual	3516.414	138	25.481		
Total	6196.993	142			

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, atau bisa dikatakan mempunyai arah positif tapi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} = 0,902 > t_{tabel} (1,977)$ dan nilai signifikansi 0,368 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,368 > 0,05$) maka H_0 tidak ditolak, dan H_1 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jaenudin, *et al.* (2018) dan Fatma *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Rialmi & Gunawan (2019) dan Rahman (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, sedangkan Wahyudi & Mahargiono (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh *negative* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini ditemukan tidak adanya keterkaitan indikator-indikator yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Dengan demikian, masih ditemukan permasalahan gaya kepemimpinan yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan atas indikator gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, yaitu pimpinan BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau belum sepenuhnya dalam pengambilan keputusan menghargai bawahan yang melaksanakan tugas sesuai prosedur baku. Gaya kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau karena sebagai organisasi pemerintah, BPS sebagai Lembaga Negara selalu menempatkan orang-orang yang berbeda menjadi pemimpin atau kepala satuan kerja sesuai dengan mekanisme mutasi pimpinan, jadi setiap ada pergantian pimpinan baik karena pensiun atau pindah tugas tidak akan berpengaruh terhadap pegawai dalam satuan kerja tersebut.

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rahman (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Namun, hasil penelitian Sumbung, *et.al* (2015) dan Muna & Isnowati (2022) menunjukkan terdapat pengaruh negatif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini ditemukan keterkaitan indikator-indikator yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Namun, masih ditemukan permasalahan disiplin kerja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan atas indikator disiplin kerja berorientasi pada tugas, yaitu pimpinan BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau belum sepenuhnya dalam pengambilan keputusan menghargai bawahan yang melaksanakan tugas sesuai prosedur baku.

Terdapat pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja sejalan dengan hasil penelitian Saputra, *et.al* (2016), Putri (2017), dan Liem (2019) yang menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga halnya hasil penelitian Adha & Ibrahim (2013) menunjukkan adanya pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pelayanan publik di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini ditemukan keterkaitan indikator-indikator antara loyalitas pegawai dengan kinerja pegawai. Namun demikian, masih ditemukan permasalahan loyalitas pegawai di BPS wilayah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu pimpinan BPS belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi dalam bekerja. Untuk itu, perlu diperhatikan tentang perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi.

Terdapat pengaruh antara efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian Syam (2020), Nelson (2020), Rahayuni, *et.al* (2022), dan Cahyaningtias, *et.al* (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga

halnya dengan hasil penelitian Nelson (2020) yang menunjukkan terdapat pengaruh efektivitas terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bandar Lampung. Hasil penelitian Syam (2020) juga menunjukkan terdapat pengaruh efektivitas terhadap kinerja pegawai pada kantor. Pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini ditemukan keterkaitan indikator-indikator yang signifikan antara efektivitas kerja dengan kinerja pegawai BPS di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Namun demikian, masih ditemukan permasalahan efektivitas kerja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan atas indikator peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yaitu memberikan pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan yang dapat menunjang tugas pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas pegawai, dan efektivitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Wahyudi & Mahargiono (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena masing-masing pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga baik pimpinan maupun pegawai perlu mengondisikan adanya penyesuaian terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Hasil penelitian Rahman (2017) menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lainnya yang terkait kinerja pegawai dilakukan oleh Irawan & Suryani (2018) yang menemukan secara simultan gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang kuat secara langsung tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan kata lain kinerja pegawai tidak akan menjadi tinggi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, disiplin kerja pegawai yang tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi juga. Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, loyalitas yang tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, efektivitas kerja yang tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas pegawai, dan efektivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, gaya kepemimpinan yang kuat, disiplin kerja yang tinggi, loyalitas kerja yang tinggi, dan efektivitas kerja yang tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu diterapkan hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar disiplin PNS dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. *Reward and punishment* harus diberlakukan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi dan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Untuk meningkatkan loyalitas pegawai, perlu diperhatikan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Semakin tinggi kesejahteraan, maka loyalitas pegawai terhadap instansi juga akan semakin tinggi. Kesejahteraan yang dimaksud disini adalah bagaimana pegawai bisa merasakan kompensasi/tunjangan kinerja yang layak untuk menghidupi keluarga mereka. Jangan sampai tunjangan kinerja malah menjadi turun yang mengakibatkan pegawai menjadi tidak loyal terhadap institusi. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai, instansi BPS Wilayah Kepulauan Riau perlu melakukan langkah-langkah perbaikan dengan cara mengusulkan menambah fasilitas kantor terutama perlengkapan Teknologi Informasi dalam

menunjang tugas pokok dan fungsi pegawai. Perlu dilakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas pada unit analisis yang sejenis dengan BPS seluruh Indonesia. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan dan memperkuat hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas pegawai, dan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai secara umum di instansi BPS.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada kepala BPS di lingkungan provinsi Kepulauan Riau yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengambil data yang mendukung penelitian ini. Terima kasih juga buat pegawai BPS di lingkungan provinsi Kepulauan Riau yang terlibat dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Adha, F dan Ibrahim, M. (2013). *Loyalitas, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Administrasi pembangunan. Vol. 2, No.1.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. Jurnal Dimensi. 9 (1), 74-86.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf. 1 (1), 502-509.
- Cahyaningtias, D., Utami, R. H., & Meiriyanti, R. (2023). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pelayanan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang)*. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 50–63.
- Chaniago, S. A. (2017). *Kepemimpinan Islam dan Konvensional*. Jurnal Religia 13. No. 2. (2017) : 239- 254.
- Fahmi, Irham. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. *Jurnal Geo Ekonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90–101.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Jurnal Dimensi. 9 (2), 294-306.
- Hasibuan.S.P. (2017). *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Cetakan ke-18, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. Jurnal Dimensi. 10 (3), 619-637.
- Jaenudin, et. al. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Huawei Tech Investment*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol 17, 131-141.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. BENING. 7 (2), 36-50.
- Lontaan, D., Adolfini, & Lucky O.H. Dotulong. (2019). *Analisis. Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan*. Jurnal Emba.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta. BPFE
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muna, N & Isnawati, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LK M Demak Sejahtera*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol : 5 No : 2.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, E.N., Ariyati, Y., Desi, V.T., Andi, F. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo*. Jurnal Dimensi. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi. 10 (2), 317-330.
- Nelson. (2020). *Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Jaminan Sosial Bandar Lampung*. Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis, 5, 29–36.
- Nurdin, Ihsan., S.L Ratnasari, H.W Nasrul. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia*. Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf. 1 (1), 524-533.
- Paramita, Lisa. (2017). *Pengaruh Gaya. Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrasi Negara, 5(3), 6168–6182.
- Patmarina, H., & Erisna, N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1), 19–37.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Dimensi. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Pratama, A.Y. (2016). *Pengaruh Disiplin, Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Pemerintah Integratif, 4 (4): 462-476.
- Priansa, D.J & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung : Alfabeta
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*.
- Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Ramarni.(2022). *Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi , Loyalitas Karyawan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Organisasi Pada Pondok Pesantren Al-Munawwarah Di Kota Pekanbaru*. Jurnal Niara, 14(3), 315–328.

- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S.L., Girsang, MMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, S.L., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Rialmi, Z., & Gunawan, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan*. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(2), 142. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10071>
- Rivai, 2014, *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Depok; Rajagrafindo Persada.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *EMBA*. 1(4) : 673-677.
- Salasiah, A. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanahan Dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik*, 1(1). <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/2930>
- Santoso, A. B. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang*. *Jurnal Mandiri*, 1(2), 248–271.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–8.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*. 8 (2).
- Sinambela (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Subandi, S., Ratnasari, S.L., Nasrul, H.W., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi (studi kasus di Daerah Kabupaten Jayawijaya)*. *Jurnal kajian ekonomi dan keuangan daerah*, Vol. 2 No. 1.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta; Fisipol UGM
- Wahyudi & Mahargiono. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 2022.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit:Salemba Empat.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.