

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar

Wilda Akmal^{1*}, Jeni Kamase², Nurwana³

Email korespondensi: malawilda123@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia bekerja secara optimal guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kondisi dan situasi organisasi. Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan KOMINFO dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar pada tahun 2022.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam persaingan dunia bisnis dan organisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM merupakan kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, manusia atau karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai modal utama yang menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan mutlak bagi setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan kepentingan masyarakat secara seimbang. Peningkatan kontribusi karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan, bahkan oleh organisasi dengan skala kecil sekalipun. Hal ini menuntut adanya sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi, tidak berdiri sendiri, dan mampu membentuk sinergi yang kuat dalam organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola secara profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi organisasi untuk berkembang secara produktif dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, organisasi dituntut memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Muhammad Busro, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, sedangkan faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, serta sistem manajemen dalam organisasi.

Namun demikian, terdapat berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti menurunnya motivasi untuk berprestasi, rendahnya kedisiplinan waktu, ketidakpatuhan terhadap aturan kerja, serta pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja. Penurunan tersebut berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan gaya tersebut dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang efektif justru dapat menurunkan kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku. Disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (53,2%), sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang (46,8%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi responden pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	53,2
2	Perempuan	22	46,8
	Total	47	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4, karakteristik responden berdasarkan usia terbagi ke dalam tiga kelompok. Kelompok usia 16–25 tahun berjumlah 34 orang (72,3%), kelompok usia 26–35 tahun berjumlah 11 orang (23,4%), dan kelompok usia 36–45 tahun berjumlah 2 orang (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 16–25 tahun, yang menandakan bahwa pegawai KOMINFO Makassar didominasi oleh usia produktif muda.

Tabel 2 Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	16 – 25 Tahun	34	72,3
2	26 – 35 Tahun	11	23,4
3	36 – 45 Tahun	2	4,3
	Total	47	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 5, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang (61,7%) memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 15 orang (31,9%) berpendidikan D3/S1, dan sebanyak 3 orang (6,4%) berpendidikan S2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA.

Tabel 3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	29	61,7
2	D3/S1	15	31,9
3	S2	3	6,4
	Total	47	100

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel, seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,2429. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya. Hasil uji reliabilitas pada Tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (0,715), disiplin kerja (0,829), dan kinerja karyawan (0,674) semuanya lebih besar dari batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.853	0.2429	Valid
	X1.2	0.853	0.2429	Valid
	X1.3	0.519	0.2429	Valid
	X1.4	0.612	0.2429	Valid
	X1.5	0.623	0.2429	Valid
	X1.6	0.498	0.2429	Valid
	X1.7	0.472	0.2429	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.749	0.2429	Valid
	X2.2	0.768	0.2429	Valid
	X2.3	0.521	0.2429	Valid
	X2.4	0.742	0.2429	Valid
	X2.5	0.802	0.2429	Valid
	X2.6	0.605	0.2429	Valid
	X2.7	0.729	0.2429	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.654	0.2429	Valid
	Y2	0.676	0.2429	Valid
	Y3	0.458	0.2429	Valid
	Y4	0.767	0.2429	Valid
	Y5	0.819	0.2429	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.715	Reliabel
X2	0.829	Reliabel
Y	0.674	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov pada Tabel 11, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas-Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual	
N	47
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.27953419
Most Extreme Differences	
Absolute	.125
Positive	.064
Negative	-.125
Test Statistic	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 12, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing sebesar 1,831 (<10), serta nilai tolerance sebesar 0,548 (>0,10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

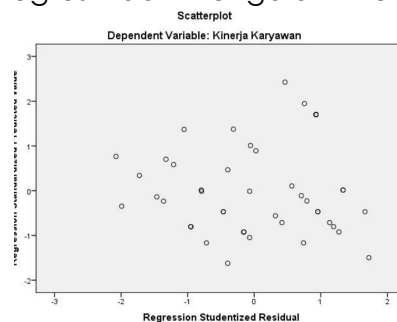
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.548	1.831
	Disiplin Kerja	.548	1.831

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot pada Gambar 2, titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.427	.577		4.206	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.162	.171	-.159	-.946	.349
	Disiplin Kerja	.622	.158	.662	3.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,427 - 0,162X_1 + 0,622X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,427 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 2,427.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai negatif sebesar $-0,162$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar $0,622$, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F sebesar 10,431 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas KOMINFO Makassar.

6. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 8: Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung $-0,946$ dengan signifikansi 0,349 ($>0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 3,940 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,567 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.291	.28582

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,322 menunjukkan bahwa sebesar 32,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompetensi, dan faktor lingkungan kerja.

Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar berangkat dari pemahaman bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin ketika berupaya memengaruhi perilaku orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi. Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan sering dipandang sebagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karena pemimpin berperan sebagai pengarah, penggerak, dan "tulang punggung" pengembangan organisasi. Pemimpin juga bertanggung jawab menciptakan kondisi yang mampu merangsang anggota organisasi agar mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan seharusnya mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi individu maupun kelompok serta menjaga keseimbangan antara

pemenuhan kebutuhan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif umumnya mampu mengenali kekuatan dalam individu atau kelompok dan bersikap fleksibel dalam pendekatan kepemimpinan demi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, meskipun indikator gaya kepemimpinan pada penelitian ini dinilai sangat baik—yang terlihat dari tingginya respons positif responden terhadap item pernyataan—hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas KOMINFO Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum berfungsi secara efektif sebagai faktor penentu kinerja, sehingga variasi kinerja karyawan tidak dijelaskan oleh variasi gaya kepemimpinan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong (2018) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sisi teoritis, temuan ini tidak sejalan dengan pandangan Thoha (2017:101) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahan, dan gaya kepemimpinan menjadi salah satu cara untuk menilai keberhasilan kepemimpinan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa karyawan Dinas KOMINFO Makassar tidak menjadikan gaya kepemimpinan sebagai penentu utama dalam bekerja; mereka cenderung loyal, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, dan tetap bekerja tanpa dipengaruhi secara langsung oleh gaya pemimpin. Walaupun demikian, temuan ini tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan aspek kepemimpinan. Pimpinan tetap perlu mengarahkan, membina, dan menjadi teladan agar karyawan terdorong meningkatkan kualitas kerja, karena kepemimpinan yang baik tetap dibutuhkan untuk menjaga keteraturan organisasi dan memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai tujuan instansi.

Selanjutnya, pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas KOMINFO Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti pemberian sanksi, keteladanan pemimpin, dan pengawasan melekat (waskat) turut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja sendiri dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Dalam organisasi, disiplin berperan sebagai bentuk latihan kerja agar karyawan terbiasa mematuhi standar, prosedur, dan aturan pelaksanaan tugas. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja karyawan, karena disiplin membantu memastikan pekerjaan diselesaikan sesuai target, ketentuan, dan waktu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik juga menunjukkan kemampuan organisasi dalam memelihara loyalitas serta menjaga kualitas karyawan. Selain itu, disiplin dan kinerja memiliki keterkaitan yang erat karena disiplin menjadi dasar bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan pengendalian agar standar kerja dipatuhi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja akan menurunkan kinerja. Karena itu, pimpinan perlu membangun kebijakan dan budaya kerja yang memperkuat disiplin sebagai kebiasaan organisasi, bukan sekadar aturan formal. Disiplin karyawan dalam menjalankan tugas harus menjadi perhatian utama, sebab kedisiplinan yang

konsisten akan membuat penyelesaian pekerjaan memenuhi kriteria mutu serta batas waktu yang ditentukan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sisi teori, hasil penelitian ini sejalan dengan Hasibuan (2016:335) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan serta norma sosial, dan disiplin tidak hanya terlihat dari absensi, tetapi juga dari sikap serta perilaku kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan tetap bekerja baik meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan. Secara praktis, disiplin kerja menjadi faktor penting untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan pada Dinas KOMINFO Makassar, karena disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, mendorong semangat kerja, serta membantu instansi mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Berdasarkan seluruh rangkaian pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas KOMINFO Makassar, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan tidak ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas KOMINFO Makassar, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang masih terdapat dalam penelitian ini, maka beberapa saran dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ke depan. Bagi pihak instansi, pimpinan Dinas KOMINFO Makassar disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan monitoring terhadap karyawan selama jam kerja agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, aspek kedisiplinan karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih serius, khususnya terkait kepatuhan terhadap jam kerja, kedisiplinan keluar dan masuk kantor, serta pemanfaatan waktu istirahat, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah atau mengganti variabel penelitian dengan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management* (6th ed.). Prentice Hall.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fajri, C., & Dharmawan, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 1–10.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar manajemen keuangan*. Alfabeta.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Chakra Lestari Jakarta. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2018a). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018b). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hursepuny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia. *JISAMAR*, 5(4), 1–12.
- Indriyani, R., Wijayaningsih, R., & Soehardi. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 1–10.
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Katu, N. I. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo].
- Mindari, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Camba Kota Prabumulih. *International Journal of Management and Professional (IJMPro)*, 1(1), 1–10.
- Mulyadi. (2017). *Akuntansi biaya* (Edisi 5). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajagrafindo Persada.