

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BMKG WILAYAH II KOTA TANGERANG SELATAN

Ratu Choirunnisya Balqis¹, Udin Saprudin, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: ratuchrannisya@gmail.com¹, dosen01800@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the influence of Leadership Style and Work Discipline on employee performance at BMKG Region II South Tangerang City, both partially and simultaneously.

Methods. This research uses quantitative methods. The sampling method used by researchers is the saturated sample method, where the sample consists of 80 respondents.

Findings. The results of this research show that leadership style has a partial effect on employee performance at BMKG Region II South Tangerang with the regression equation $Y = 12.228 + 0.730$ the coefficient of determination value is 58.3%. And in the hypothesis test, the value $t_{count} > t_{table}$ or $(10.444 > 1.990)$ was obtained. So H_0 is rejected and H_a is accepted. Work discipline has a partial effect on employee performance in BMKG Region II South Tangerang City. The regression equation $Y = 8.066 + 0.808$ Furthermore, in the hypothesis test, the value $t_{count} > t_{table}$ or $(12.161 > 1.990)$ was obtained. So H_0 is rejected and H_2 is accepted. Leadership style and work discipline simultaneously influence employee performance at BMKG Region II South Tangerang City with the regression equation $Y = 4.705 + 0.366$ has a very strong level of relationship and a simultaneous coefficient of determination value of 72.8% while the remaining 27.2% is influenced by other factors, and in simultaneous hypothesis testing it is 102.921, it is concluded that the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(102.921 > 3, 12)$. H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Implication. Leadership style and work discipline simultaneously influence employee performance at BMKG Region II South Tangerang City with the regression equation $Y = 4.705 + 0.366$ has a very strong level of relationship and a simultaneous coefficient of determination value of 72.8% while the remaining 27.2% is influenced by other factors, and in simultaneous hypothesis testing it is 102.921, it is concluded that the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(102.921 > 3, 12)$. H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords. Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode sampel jenuh, dimana sampel ini berjumlah 80 responden.

Hasil. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan dengan

persamaan regresi $Y = 12,228 + 0,730 X_1$, dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,3%. Serta pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,444 > 1,990)$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,066 + 0,808 X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 dimana nilai tersebut memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Selanjutnya, pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,161 > 1,990)$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 4,705 + 0,366 X_1 + 0,538 X_2$, dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 72,8% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi faktor lain, dan pada uji hipotesis secara simultan sebesar 102,921, maka disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(102,921 > 3,12)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Implikasi. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan dengan persamaan regresi $Y = 4,705 + 0,366 X_1 + 0,538 X_2$, dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 72,8% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi faktor lain, dan pada uji hipotesis secara simultan sebesar 102,921, maka disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(102,921 > 3,12)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berbisnis, oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus kompeten, dan diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan serta dapat memilih pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tinggi.

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau pula dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam suatu masyarakat. Tetapi hal ini justru kurang diterapkan karena dari hasil penelitian menemukan bahwa penilaian gaya kepemimpinan pada BMKG Wilayah II masih sangat rendah, hal itu mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada BMKG Wilayah II masih belum optimal. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan di BMKG Wilayah II.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja adalah sebuah kewajiban dalam tempat bekerja atau manajemen agar pegawai berlaku bertanggung jawab dan terstruktur. Disiplin merupakan suatu usaha yang ditanamkan kepada seseorang agar dapat melakukan suatu kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tetapi hal ini justru kurang diterapkan karena banyak pegawai yang datang terlambat juga banyak yang tidak hadir dan pulang lebih awal. Diharapkan pegawai dapat mematuhi aturan yang telah diterapkan dan perlu adanya perbaikan mengenai jam kedatangan waktu kerja pegawai.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penerapannya kinerja pegawai tentunya kurang baik hal ini diduga karena kurangnya gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai yang kurang baik yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Dengan demikian dari fenomena yang terjadi diatas sesuai data yang diterima maka untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Dalam arti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berdasarkan pada fenomena yang telah terjadi diatas maka dalam penelitian ini saya mengangkat judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada BMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan."

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

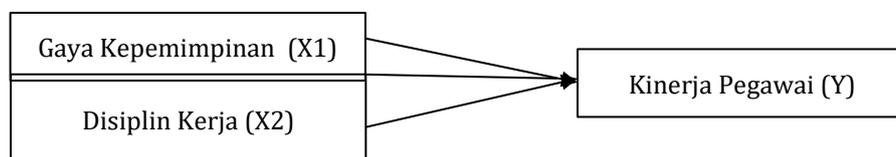
Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin."

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BMKG Tangerang Selatan
2. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BMKG Tangerang Selatan.
3. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BMKG Tangerang Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang di teliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Menurut Sugiyono (2017) "penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih". Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan penyebaran

angket) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan).

Prosedur Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan berjumlah 80 responden, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.228 | 2.767 | | 4.418 | .000 |
| | Total_X1 | .730 | .070 | .764 | 10.444 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh regresi $Y = 12,228 + 0,730 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,228 diartikan bahwa jika variabel X1 tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,228 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,730 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,730 satuan.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.066 | 2.719 | | 2.967 | .004 |
| | Totail_X2 | .808 | .066 | .809 | 12.161 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh regresi $Y = 8,066 + 0,808 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,066 diartikan bahwa jika variabel X2 tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 8,066 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,808 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,808 satuan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.705 | 2.539 | | 1.853 | .068 |
| | Total_X1 | .366 | .080 | .383 | 4.547 | .000 |
| | Total_X2 | .538 | .084 | .538 | 6.398 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh regresi $Y = 4,705 + 0,366 X1 + 0,538 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,705 diartikan bahwa jika X1 dan X2 tidak dipertimbangkan maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 4,705 satuan.
- 2) Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,366 diartikan apabila bahwa setiap penambahan 1 poin variabel gaya kepemimpinan, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,366.
- 3) Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,538 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,538.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change |
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | |
| 1 | .853 ^a | .728 | .721 | 3.095 | .728 | 102.921 | 2 | 77 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,953 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .853 ^a | .728 | .721 | 3.095 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,728. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar $100 - 72,8\% = 27,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 7. Hasil (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.228 | 2.767 | | 4.418 | .000 |
| | Total_X1 | .730 | .070 | .764 | 10.444 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,444 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka h_0^1 ditolak dan h_a^1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.066 | 2.719 | | 2.967 | .004 |
| | Total_X2 | .808 | .066 | .809 | 12.161 | .000 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (12,161 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka h_0^2 ditolak dan h_a^2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji f Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1971.795 | 2 | 985.897 | 102.921 | .000 ^b |
| | Residual | 737.593 | 77 | 9.579 | | |
| | Total | 2709.388 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($102,921 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < sig. 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi dan Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh X1 Terhadap Y

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,583 , dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 memiliki tingkat hubungan kuat. Kemudian hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,444 > 1,990$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima.

Pengaruh X2 Terhadap Y

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Kemudian hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,161 > 1,990$) , Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan signifikan pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. . Hal ini didukung oleh hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Kemudian uji hipotesis F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($102,921 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.
3. Data yang dihasilkan hanya data sekunder berupa arsip yang diberikan oleh objek penelitian dan dari pernyataan kuesioner dari Google Formulir tanpa dilengkapi dengan wawancara.

6. Saran

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan yang dilakukan BMKG Wilayah II Tangerang Selatan masih kurang baik dilihat berdasarkan jawaban responden dimana pimpinan tidak selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil sebuah keputusan yang diterapkan oleh pemimpin pada BMKG Wilayah II, untuk itu penulis memberi saran ada baiknya bila pemimpin selalu melibatkan seluruh pegawai dalam mengambil keputusan secara bersama agar komunikasi yang dibangun antar pemimpin dan pegawai mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Dengan adanya komunikasi yang baik antar pemimpin dan pegawai besar kemungkinan akan timbulnya gaya kepemimpinan yang sesuai atau tepat pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

2. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner variabel disiplin pada indikator hadir terlambat dalam bekerja diketahui bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam hal datang tepat waktu pada jam bekerja. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan mengenai jam kedatangan waktu kerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan agar pegawai tetap menjaga kualitas kinerjanya dalam menjaga disiplin dan semangat kerjanya.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan pada indikator kuantitas hasil kerja masih banyak pegawai yang kurang mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperbaiki kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II ini maka penulis memberi saran untuk melakukan pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan untuk mencapai target serta tinjau dan optimalkan proses kerja untuk mendukung pencapaian target, agar dapat dikatakan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai akan menjadi lebih baik di BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Daftar Pustaka

- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Alfiyah, S. N. (2019). Effect Of Profitability And Leverage On Disclosure Of Corporate Social Responsibility In Islamic Commercial Banks. *Journal Of Finance And Islamic Banking*, 1(2), 133.



- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perseroan terbatas perusahaan listrik negara (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Gava Media. Yogyakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram Ibm Spss*, 9,
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P;. (2019). *Manajemen Sumber*No table of figures entries found. *Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili;. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, Andi;. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.