



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA CABANG KOTA TANGERANG SELATAN

Muhammad Mirsa

Universitas Pamulang

R.A. Kadarmenta

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

mhmmdmirsa27@gmail.com , a.kadarmenta61@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the simultaneous influence of leadership style and work discipline on the performance of employees of the South Tangerang Branch of the Air Police Directorate. This study uses quantitative research. With a research population of 646 people and 86 people as samples taken using the Slovin formula in this study. Data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, data instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results of the study show that the results of the hypothesis test (t test) of the leadership style variable (X1) on employee performance (Y) obtained a calculated t value > t table or (16.843 > 1.989). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that the results of the study show that there is a significant influence of leadership style on employee performance. The multiple linear regression equation $Y = 0.179 + 0.360 X1 + 0.445 X2$ means that employee performance even without the influence of leadership style and work discipline already has an influence of 0.179. Simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the calculated F value > F table, which is (264.977 > 3.113) with a significance value of 0.05 (0.000 < 0.05), so H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect between leadership style and work discipline on employee performance simultaneously at the South Tangerang Branch of the Air Police Directorate.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan populasi penelitian sebanyak 646 orang dan sebesar 86 orang menjadi sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis (uji t) variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,843 > 1,989). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. persamaan regresi linear berganda $Y = 0,179 + 0,360 X1 + 0,445 X2$ artinya kinerja pegawai meskipun tanpa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 0,179. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar (264,977 > 3,113) dengan nilai signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan H3 diterima, artinya adalah pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (\$SDM\$) adalah aset penting dalam organisasi pelayanan publik seperti Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Keberhasilan organisasi dalam misi pengawasan udara, patroli, dan misi kemanusiaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai yang optimal, yang merupakan indikator penting pelayanan efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah wujud keberhasilan implementasi

program untuk mencapai visi, misi, dan rencana strategis, dan merupakan hasil pekerjaan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan.

Faktor internal organisasi yang krusial dalam mendukung kinerja adalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Gaya kepemimpinan adalah pola yang digunakan pimpinan untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan agar bekerja efektif. Pemimpin yang tepat menciptakan iklim kerja kondusif, sementara yang kurang tepat dapat menurunkan semangat dan kinerja. Disiplin kerja, tercermin dari ketaatan pada aturan dan standar, membuat pegawai lebih bertanggung jawab dan tepat waktu, berdampak positif pada pencapaian kinerja.

Data Kinerja Pegawai menunjukkan adanya fluktuasi yang mengkhawatirkan. Meskipun rata-rata kinerja mengalami peningkatan dari 84.75% di tahun 2022 menjadi 87% di tahun 2023, terjadi penurunan tajam di tahun 2024 menjadi hanya 71.75%, yang jauh di bawah target 100%. Penurunan ini terjadi pada seluruh indikator (kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama), dengan capaian terendah pada kuantitas kerja (70%), mencerminkan adanya kendala internal atau eksternal yang perlu segera dievaluasi.

Hasil Pra-Survei Gaya Kepemimpinan terhadap 13 responden mengindikasikan persepsi yang sangat kurang positif terhadap pimpinan. Mayoritas responden memberikan tanggapan "tidak setuju" pada lima pernyataan yang diajukan. Secara spesifik, 77% tidak setuju pimpinan mampu menilai risiko dengan baik, 69% tidak setuju pimpinan mampu memotivasi, 77% tidak setuju pimpinan terbuka untuk berdiskusi, dan 85% tidak setuju pimpinan mampu menjaga disiplin dengan adil. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan signifikan dalam kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian emosi oleh pimpinan.

Sementara itu, Disiplin Kerja juga mengalami tantangan serius. Fenomena seperti banyaknya pegawai yang datang terlambat dan memperpanjang waktu istirahat menunjukkan adanya masalah. Data rekapitulasi absensi mengonfirmasi tren penurunan kedisiplinan: tingkat ketidakhadiran (terlambat, sakit, cuti, *alpha*) meningkat tajam dari 56.25% di tahun 2022 dan 57.50% di tahun 2023 menjadi 86.87% di tahun 2024. Lonjakan ini mengindikasikan penurunan motivasi dan kedisiplinan yang signifikan, serta kemungkinan lemahnya pengawasan atau sistem pengendalian internal.

Persentase ketidakhadiran yang tinggi (mencapai 86.87% di 2024, dihitung berdasarkan jumlah pegawai tidak hadir dibagi total populasi 646 orang) menjadi dasar penting dalam menilai tingkat disiplin dan efektivitas kehadiran pegawai. Tren penurunan kinerja dan peningkatan pelanggaran disiplin secara paralel menegaskan adanya hubungan kuat antara kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena penurunan kinerja dan masalah pada Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh data pra-survei dan absensi, penelitian ini dirumuskan untuk menguji secara formal: apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan apakah keduanya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir serta cara kerja setiap anggota tim agar mereka mandiri dalam bekerja, terutama saat mengambil keputusan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi dalam Maharani, 2023:206).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen pegawai untuk menaati semua aturan organisasi serta norma yang berlaku. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, bahkan tanpa perlu adanya pengawasan langsung dari atasan (Sinambela, 2021:218).

Kinerja Karyawan

Menurut Harijanja (2019:55), “Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau perilaku nyata yang diperhatikan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi”. Dengan kata lain, kinerja merupakan contoh derajat keberhasilan pelaksanaan suatu program atau kebijakan untuk mencapai usulan, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Direktorat Kepolisian Udara daerah Pondok Cabe Tangerang Selatan berjumlah 646 pegawai.. Jadi sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10 – 20 % dari jumlah populasi penelitian yaitu 86 orang.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5. Reliabilitas diuji dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menjelaskan pentingnya data sebagai dasar pembuktian hipotesis serta menekankan perlunya instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan korelasi product moment untuk memastikan kesesuaian butir pertanyaan terhadap

konstruk yang diukur, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha ($\geq 0,60$) guna menilai konsistensi hasil pengukuran. Setelah instrumen memenuhi syarat, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov dan grafik P–P plot), multikolinearitas (melalui nilai Tolerance dan VIF), autokorelasi (uji Durbin Watson), dan heteroskedastisitas (Uji Glejser dan Scatter Plot) untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis data mencakup analisis deskriptif dengan skala Likert dan interval, serta analisis kuantitatif yang melibatkan regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi untuk menilai hubungan antarvariabel. Uji hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, dan simultan (uji F) untuk menilai pengaruh bersama terhadap variabel terikat, dengan kriteria signifikansi pada taraf 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memungkinkan generalisasi hasil sampel ke populasi.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.2287514
	td. Deviation	2.14022727
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.053
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

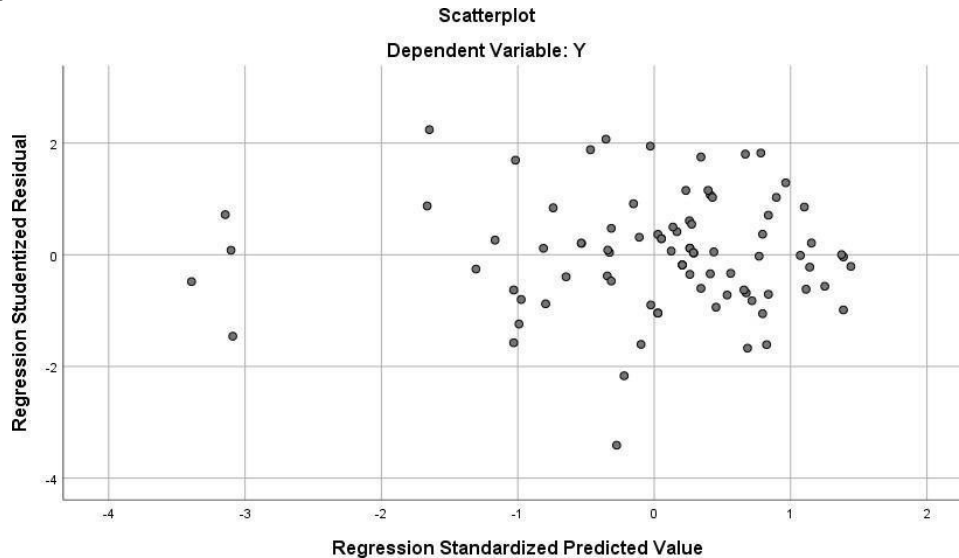
a. Test distribution is Normal

. b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance
Correction.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.1

Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.2

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Gaya
Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.179	1.132		.158	.875
	X1	.360	.057	.428	6.305	.000
	X2	.445	.054	.556	8.198	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi $Y = 0.179 + 0.360X_1 + 0.445X_2$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

(Y). Nilai konstanta 0,179 menandakan bahwa meskipun kedua variabel bebas bernilai nol, kinerja pegawai masih memiliki nilai dasar sebesar 0,179. Setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,360, sedangkan peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,445.

Hasil Uji t

Tabel 4.3
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan
(X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.812	1.659		2.298	.02
	Disiplin Kerja	.71	.04	.87	16.843	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung (16,843) lebih besar dari t tabel (1,989) dan nilai p value = 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.465	1.397		2.480	.015
	Disiplin Kerja	.723	.036	.911	20.276	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa t hitung (20,276) > t tabel (1,989) dan p value (0,000) < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan menggunakan uji statistik F (uji simultan) pada

tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Pegawai
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3449.765	2	1724.883	264.977	.000 ^b
	Residual	540.293	83	6.510		
	Total	3990.058	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hasil uji menunjukkan bahwa $F_{hitung} (264,977) > F_{tabel} (3,113)$ dan $p\text{ value} (0,000) < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,465 + 0,723X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,909, menandakan hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Nilai determinasi sebesar 82,7% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Hasil uji t ($16,843 > 1,989$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ memperkuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Herlinawati (2022) dan Depitra & Soegoto (2019), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi.

Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 3,812 + 0,719X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,911 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, sedangkan nilai determinasi sebesar 85,9% berarti sebagian besar peningkatan kinerja dipengaruhi oleh tingkat disiplin. Hasil uji t ($20,276 > 1,989$) dengan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$ mengonfirmasi signifikansi pengaruh tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Faulziah (2020) serta Pratiwi & Andrialni (2021) yang menemukan

bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam menentukan kinerja pegawai, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Disiplin tinggi mendorong konsistensi pelaksanaan tugas dan meningkatkan tanggung jawab individu dalam organisasi.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil regresi berganda $Y = 0,179 + 0,360X_1 + 0,445X_2$, nilai korelasi sebesar 0,951, dan determinasi 90,4%. Hasil uji F ($264,977 > 3,113$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Realita (2020) serta Pratiwi & Andrialni (2021) yang menyimpulkan bahwa kombinasi kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan sinergi positif bagi kinerja pegawai. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan Direktorat Kepolisian Udara perlu mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif, dan inspiratif, serta menanamkan budaya disiplin kerja melalui sistem penghargaan dan pembinaan yang konsisten, guna mendorong peningkatan produktivitas dan profesionalisme pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 3,465 + 0,723X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,909 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,827 berarti bahwa 82,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Hasil uji t ($16,843 > 1,989$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ memperkuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Selanjutnya, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 3,812 + 0,719X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,911 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, sedangkan koefisien determinasi 0,859 menandakan bahwa 85,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja. Hasil uji t ($20,276 > 1,989$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi seperti Direktorat Kepolisian Udara.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi berganda $Y = 0,179 + 0,360X_1 + 0,445X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,951 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi 0,904 berarti 90,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama. Hasil uji F ($264,977 > 3,113$) dan nilai signifikansi 0,000

$< 0,05$ menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua faktor tersebut menjadi aspek kunci dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian terkait gaya kepemimpinan, diketahui bahwa indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 4, yaitu mengenai pemimpin selalu memberikan penghargaan atas keberhasilan anggota dengan nilai rata-rata 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemberian penghargaan belum maksimal dilakukan. Oleh karena itu, disarankan agar Direktorat Kepolisian Udara lebih memperhatikan pentingnya sistem penghargaan dan apresiasi bagi anggota yang berprestasi agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 9 sebesar 3,88, yang menunjukkan bahwa pimpinan mampu bersikap tenang dan tidak mudah marah saat menghadapi masalah, mencerminkan karakter kepemimpinan yang stabil dan dewasa dalam mengelola situasi kerja.
2. Selanjutnya, hasil penelitian mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 8, yaitu pemimpin memutuskan sendiri strategi untuk menjaga kewaspadaan tanpa banyak konsultasi, dengan skor 3,46. Hal ini menandakan perlunya peningkatan komunikasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan agar setiap kebijakan yang diambil lebih efektif dan mendapat dukungan dari seluruh anggota. Adapun skor tertinggi sebesar 3,93 terdapat pada pernyataan nomor 4, 6, dan 10, yang berkaitan dengan penerapan sanksi yang sesuai, pengingat pelaksanaan tugas berdasarkan SOP, serta penekanan pentingnya integritas dalam setiap pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan di lingkungan kerja telah berjalan baik, namun masih memerlukan penguatan pada keterlibatan dan koordinasi antara pimpinan dan anggota.
3. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai, skor terendah muncul pada pernyataan nomor 3 dengan nilai 3,67, yaitu pemimpin selalu memonitor kualitas pekerjaan setiap hari. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan masih perlu ditingkatkan agar kualitas kerja dapat terjaga secara konsisten. Direktorat Kepolisian Udara disarankan untuk memperkuat sistem evaluasi dan monitoring harian terhadap pelaksanaan tugas anggota guna memastikan kinerja optimal. Di sisi lain, skor tertinggi sebesar 4,05 terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu pemimpin selalu mendorong terciptanya kerja sama tim yang solid, yang menandakan bahwa aspek kolaborasi dan kekompakan antaranggota telah berjalan dengan baik dan menjadi kekuatan utama dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Cushway, B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Depitra, & Soegoto, E. S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank BNI KCU Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123–132.
- Elya, N. (2019). Manajemen Kinerja Karyawan dan Evaluasi Hasil Kerja. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farida, S., & Fauzi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 63.
- Fathurrochman, I. (2020). Perilaku dan Budaya Organisasi. Penerbit Adab. Fauziah. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(3), 77–85.
- Fitriawati, N., & Akbar, R. (2023). Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamdani, A. (2020). Statistika untuk Penelitian Sosial dan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Harianja, B. (2019). Manajemen Kinerja Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers. Harindja, M. T. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasan, A. (2021). Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, N. (2022). Disiplin Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Herawati, D., & Ranteallo, S. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Era Digital. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Herlinawati. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 55–66.
- Hidayah, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hidayat, M. (2018). Manajemen dan Gaya Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta. Hidayat, R., & Juliandi, A. (2020). Statistika Terapan dan Analisis Regresi. Jakarta: Rajawali Pers.

- Ichsan, R. N., Lukman Nasution, S.E.I., & Sarman Sinaga, S.E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Irfanudin, A. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Istijanto, E. (2018). Statistika Terapan untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok: Rajawali Pers.
- Korpolairud News. (2021). Sejarah Korpolairud.
- Korpolairud News. (n.d.). Tentang Kami – Korps Kepolisian Perairan dan UdaraBaharkam Polri. 31 Juli 2025
- Lase, A. (2020). Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabeta.
- Maharani, R., Sari, D., & Putra, I. (2023). Manajemen dan Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). Human Resource Management (15th ed.).Boston: Cengage Learning.
- Misdiono, A. (2021). Kepemimpinan dan Manajemen: Teori dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Oktavia, R. (2022).Gaya Kepemimpinan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pratiwi, S., & Andriani, L. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kota Pekanbaru. Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi 157.
- Pratiwi, N., & Andriani, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kota Pekanbaru. Jurnal Administrasi Publik dan Manajemen, 9(2), 101–115.
- Realita, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi dan Publik, 8(1), 33–45.
- Riinawatnawati, R. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2021). Management (Global 15th ed.). Pearson Education. ISBN 978-1-292-34088-3.
- Safroni, M. L. (2018). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Malang: Aditya Media Publishing
- Santoso, S. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sawir, M. (2021). *Ilmu Administrasi dan Analisis Kebijakan Publik: Konseptual dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978-623-02-2950-3.
- Shahara, R. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, A. (2018). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed. Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed. Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, S. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, B., & Irwansyah, A. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal:

- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
<https://sl1nk.com/mfHjE>
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 118- 127.
<https://l1nk.dev/Ni7x5>
- Indriyani, R., & Wijayaningsih, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi.
<https://l1nq.com/dQcKt>
- Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Semesta Sakti Serpong. *ProBank*, 1(1), 117-128.
<https://l1nq.com/4gCwf>
- Mindari, E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*.

<https://sl1nk.com/vS9BF>

Oktora, J., Warasto, H. N., Abidin, A. Z., Tanjung, A. W., & Gandung, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(1), 15.

<https://sl1nk.com/XdxsV>

Pamungkas, I. B., Rodiyana, N., & Komala, L. (2021). Pengaruh Tindakan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 540-549.

<https://surl.li/ooktit>

Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 145-154.

<https://l1nq.com/kRSBr>

Sinaga, J., & Sinaga, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Sains Dan Teknologi Td. Pardede Medan. *Jurnal Prointegrita*, 2(348/PASCA-), 83-99.

<https://sl1nk.com/QSVYX>

Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, 8(1), 18-38.

<https://sl1nk.com/poMEY>