

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA BATAM

Suryani¹, Mira Yona², Sulastri³, Muhammad Thamrin⁴, Milawati⁵, Deby Maryanti⁶

^{1,3,4,5,6} Mahasiswa Prodi Manajemen, FEB-Universitas Riau Kepulauan Batam,

² Dosen FEB-Universitas Riau Kepulauan Batam

Email: suryani.shilah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam. Menggunakan metode sensus (sampling jenuh), seluruh populasi sebanyak 30 pegawai dijadikan sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner serta wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda via SPSS. Hasil uji validitas dan reliabilitas menyatakan seluruh instrumen layak digunakan. Pada uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara X_1 (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja pegawai) dengan nilai t_{hitung} (2,536) > t_{tabel} (1,703) dengan probabilitas Sig. (0,017) < 0,05. Terdapat pengaruh antara X_2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) dengan nilai sebesar t_{hitung} (2,399) > t_{tabel} (1,703) dengan probabilitas Sig. (0,024) < 0,05. Uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) dengan nilai F_{hitung} 61,611 > F_{tabel} 3,37 dengan Sig. (0,000) < 0,05. Uji Determinasi (adj R^2) bahwa X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (disiplin kerja) akan memberikan pengaruh positif sebesar 82,0 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 18,0% dipengaruhi variabel- variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This quantitative descriptive study aims to analyze the influence of leadership style (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y) at the Batam City Library and Archives Service. Using a census method (saturated sampling), the entire population of 30 employees was sampled. Primary data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed using multiple linear regression via SPSS. The results of the validity and reliability tests indicated that all instruments were suitable for use. The partial test (t -test) revealed an influence between X_1 (leadership style) and Y (employee performance), with a calculated t value (2.536) > t table (1.703) with a probability of Sig. (0.017) < 0.05. There was an influence between X_2 (work discipline) and Y (employee performance), with a calculated t value (2.399) > t table (1.703) with a probability of Sig. (0.024) < 0.05. Simultaneous test (F test) shows that simultaneously there is a significant relationship between X_1 (leadership style) and X_2 (work discipline) on Y (employee performance) with F count value of 61.611 > F table 3.37 with Sig. (0.000) < 0.05. Determination test (adj R^2) shows that X_1 (leadership style) and X_2 (work discipline) will have a positive influence of 82.0% on employee performance while the remaining 18.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era disrupsi informasi dan transformasi digital saat ini, keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai visi strategis sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dinamika lingkungan kerja yang menuntut efisiensi tinggi menempatkan aparatur sipil bukan lagi sekadar pelaksana administrasi, melainkan sebagai aset strategis. Hal ini sejalan dengan pandangan Edison (2020) yang menyatakan bahwa SDM merupakan modal utama yang memegang peranan krusial dan tidak dapat digantikan oleh faktor produksi lainnya dalam organisasi. Pada sektor publik, urgensi tata kelola SDM ini semakin mutlak karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan masyarakat. Terlebih bagi instansi seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam, kualitas kompetensi dan kinerja pegawainya memegang peranan vital sebagai motor penggerak utama dalam penyelenggaraan pelayanan literasi, penyediaan akses informasi, sekaligus penyelamatan dokumen penataan arsip negara yang bersifat rahasia bagi masyarakat luas.

Secara konseptual, efektivitas pencapaian target institusi sangat ditentukan oleh kinerja kolektif para pegawainya. Moeheriono (2019) menjelaskan bahwa kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan cerminan tingkat pencapaian pelaksanaan program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran strategis organisasi secara optimal dan terukur. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menuntaskan tugasnya sesuai tanggung jawab profesional yang diembannya. Namun, dalam realitas organisasi publik, fluktuasi produktivitas kerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh multibarrier faktor internal instansi. Kasmir (2021) mengemukakan bahwa terdapat berbagai determinan yang memiliki pengaruh langsung dalam mendongkrak atau menurunkan performa pegawai, di antaranya yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan pimpinan bertindak sebagai kompas penggerak perilaku kerja bawahan. Menurut Hasibuan (2021), gaya kepemimpinan merupakan instrumen atau cara yang diadopsi seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan bawahan agar mau bekerja sama secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan. Kepemimpinan yang adaptif di sektor pemerintahan dituntut mampu mengintegrasikan visi instansi dengan kebutuhan psikologis staf. Kartono (2021) menekankan bahwa karakteristik kepemimpinan ini mencerminkan integrasi sifat, kebiasaan, dan pola interaksi pemimpin saat berkolaborasi dengan bawahannya. Rivai (2018) menambahkan bahwa indikator kepemimpinan yang ideal di era modern meliputi kemampuan membina kerja sama tim, efektivitas komunikasi, dan ruang partisipatif yang inklusif.

Di samping faktor kepemimpinan, penegakan regulasi internal melalui disiplin kerja menjadi pilar pendukung utama organisasi. Siagian (2021) menegaskan bahwa disiplin merupakan tindakan operasional manajemen untuk mendorong, mengedukasi, dan menstimulus anggota organisasi agar mematuhi berbagai ketentuan, SOP, dan regulasi formal yang berlaku tanpa paksaan. Ketika kesadaran mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial tersebut tertanam, Hasibuan (2021), maka integritas layanan publik akan tercipta dengan sendirinya. Singodimejo (2017) merincikan bahwa indikator kedisiplinan yang esensial mencakup kepatuhan terhadap jam masuk, jam pulang, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta etika perilaku harian dalam bekerja.

Namun, kontras dengan kondisi teoretis ideal tersebut, kesenjangan penelitian (*research gap*) secara empiris dan teoretis justru ditemukan pada objek penelitian ini. Pertama, adanya *phenomenon gap* (kesenjangan fenomena) terkait pola gaya kepemimpinan di lapangan. Hasil observasi awal di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam menunjukkan bahwa pola interaksi pimpinan masih cenderung bersifat instruksional satu arah (*top-down*) dan minim melibatkan aspirasi staf. Kondisi komunikasi yang terbatas ini memicu penurunan motivasi kerja. Hal ini menciptakan gap yang nyata

dengan kriteria kepemimpinan sektor publik modern dari Rivai (2018) yang menuntut komunikasi partisipatif dan inklusif.

Kedua, terdapat kesenjangan pada penegakan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan data internal laporan absensi tiga tahun terakhir, teridentifikasi tren ketidakhadiran dan keterlambatan jam kerja yang fluktuatif cenderung meningkat. Realita pelanggaran disiplin waktu dan pengabaian Standar Operasional Prosedur (SOP) kearsipan ini berbenturan langsung dengan teori Singodimejo (2017) mengenai indikator utama kepatuhan jam kerja. Fenomena tingginya tingkat absensi dan keterlambatan ini secara empiris terbukti merusak efisiensi operasional organisasi, sejalan dengan kajian Mindari (2020) yang menegaskan bahwa fluktuasi ketidakhadiran pegawai berkorelasi negatif signifikan terhadap produktivitas layanan publik. Dampak konkret dari *phenomenon gap* ini adalah menurunnya capaian kualitas dan ketepatan waktu pelayanan publik, yang menurut Robbins (2021) merupakan indikator fundamental runtuhnya efektivitas kinerja instansi.

Ketiga, adanya *empirical gap* (celah empiris/teoretis) dari penelitian terdahulu yang melandasi urgensi studi ini. Penelitian dari Hilda Ameliah dkk. (2017) serta Mindari (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap performa kerja. Di sisi lain, Hertanto (2017) dan Azahraty (2018) menempatkan disiplin kerja sebagai prediktor tunggal yang paling signifikan. Namun, terdapat ruang kosong (*gap*) dalam literatur mengenai bagaimana interaksi simultan kedua variabel ini jika diterapkan pada karakteristik organisasi birokrasi sektor publik khusus di bidang kearsipan dan literasi daerah. Sebagian besar penelitian terdahulu condong berfokus pada korporasi swasta atau lembaga pendidikan, sehingga efektivitas model penggabungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada institusi penyelamat dokumen negara seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam masih menyisakan ruang perdebatan ilmiah yang perlu dibuktikan.

Apabila problematika komunikasi kepemimpinan satu arah dan fluktuasi pelanggaran disiplin jam kerja ini tidak segera dievaluasi melalui pendekatan ilmiah, maka efektivitas kinerja kolektif aparatur sipil di instansi ini akan terus terdegradasi. Dampak jangka panjangnya akan menghambat peran strategis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam dalam mengaktualisasikan pelayanan prima (*excellent service*) serta misi mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayah Kota Batam. Bertolak dari urgensi teoretis dan kesenjangan fenomena nyata tersebut, penelitian ini krusial untuk dilakukan dengan memfokuskan kajian pada judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh pada populasi awal sebanyak 40 orang pegawai, namun karena adanya kendala pengembalian dan ketidaklengkapan angket, sampel akhir yang digunakan menyusut menjadi 30 responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari data kualitatif serta kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui kuesioner dan wawancara langsung, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur dari buku, jurnal, dan internet. Seluruh data kuantitatif tersebut kemudian diolah secara statistik menggunakan software SPSS 25 melalui metode analisis regresi linear berganda, yang tahapannya mencakup uji instrumen berupa validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, hingga pengujian hipotesis lewat uji t dan uji F serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai $r_{\text{tabel}} = 0,3610$

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Status
X _{1.1}	0,933	0,3610	Valid
X _{1.2}	0,911		Valid
X _{1.3}	0,918		Valid
X _{1.4}	0,818		Valid
X _{1.5}	0,834		Valid

Tabel diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) mempunyai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,3610$ dengan demikian item-item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) valid untuk pengujian selanjutnya.

No. Butir	r hitung	r Tabel	Status
X _{2.1}	0,804	0.3610	Valid
X _{2.2}	0,885		Valid
X _{2.3}	0,638		Valid

Tabel di atas menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X₂) mempunyai nilai korelasi $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,3610$ dengan demikian item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X₂) valid untuk pengujian selanjutnya.

No Butir	r Hitung	r Tabel	Status
Y ₁	0,717	0.3610	Valid
Y ₂	0,695		Valid
Y ₃	0,523		Valid
Y ₄	0,856		Valid
Y ₅	0,442		Valid

Berdasarkan tabel hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan yang menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) mempunyai nilai korelasi $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,3610$ dengan demikian item-item pernyataan pada variabel kinerja pegawai valid untuk pengujian selanjutnya.

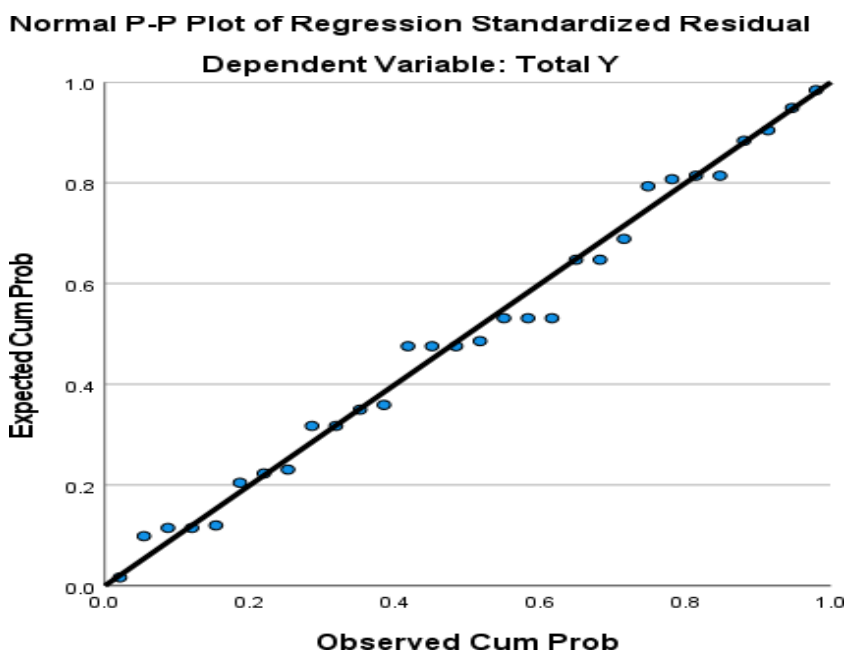
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r Kritis	Status
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,924	0.600	Reliabel
Disiplini Kerja (X ₂)	0,655		Reliabel
Kinerja (Y)	0,670		Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y), gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai berturut-turut 0.670, 0.924, dan 0.655, dimana nilai ketiga variabel tersebut di atas nilai *Cronbach Alpha* atau $> 0,60$, dengan demikian pengukuran dapat diandalkan dan ini berarti pernyataan-pernyataan yang diajukan melalui kuesioner memiliki keterkaitan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator tersebut bersifat normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.



Berdasarkan grafik uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan distribusi data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi linier berganda dapat dilakukan.

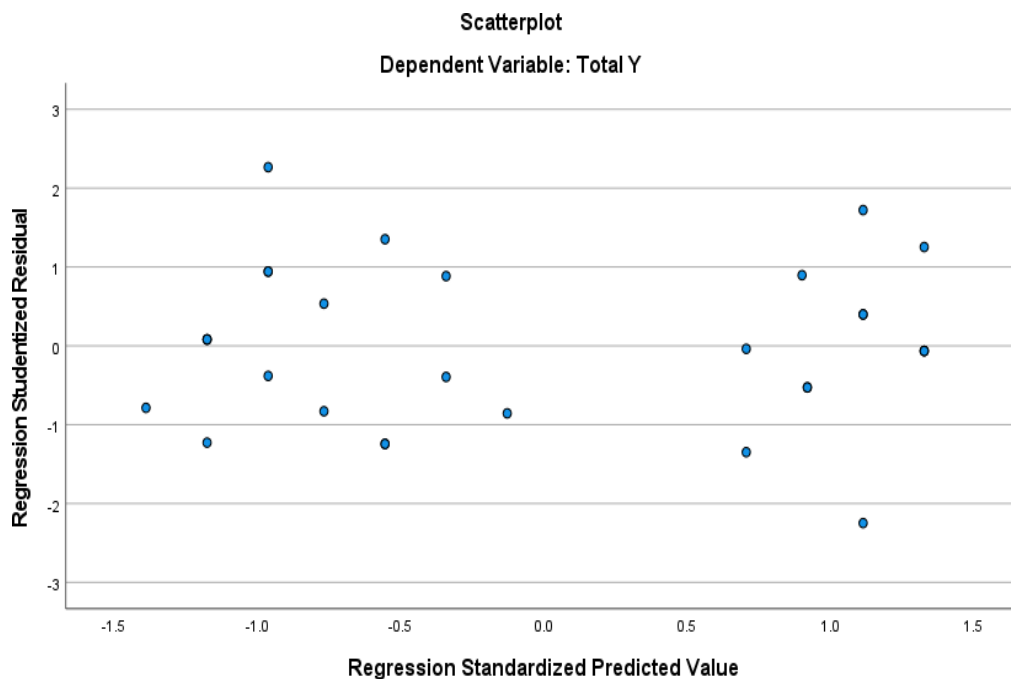
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.188	5.321
Disiplin Kerja (X_2)	0.188	5.321

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel bebas sebesar 0,188 > 0,10 dan juga nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut sebesar 5,321 < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data pada riset ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas sehingga dapat dilanjut dengan uji selanjutnya, dan dapat digunakan sebagai variabel yang saling indenpenden.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai. Kelayakan ini didukung oleh hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan **tidak adanya heteroskedastisitas**, dibuktikan dengan pola titik-titik yang menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat dilihat pada chat dibawah ini.



Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.005	1.309	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.350	0.138	0.477
Disiplin Kerja (X_2)	0.670	0.279	0.452

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,005 + 0,350X_1 + 0,670X_2$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,005 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol, kinerja pegawai adalah 4,005.
2. Setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,350.
3. Setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,670.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = 1,703$$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.005	1.309		3.060	.005
	X1_Total	0.350	0.138	0.477	2.536	.017
	X2_Total	0.670	0.279	0.452	2.399	.024

- a) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dimana hasilnya diketahui $t_{\text{hitung}} 2,536 > t_{\text{tabel}} 1,703$ atau dengan probabilitas Sig. $0,017 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- b) Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dimana hasilnya diketahui $t_{\text{hitung}} 2,399 > t_{\text{tabel}} 1,703$ atau dengan probabilitas Sig. $0,024 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan) Nilai

$$F_{\text{tabel}} = 3,37$$

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.308	2	39.154	61.611	.000 ^b
	Residual	17.159	27	.636		
	Total	95.467	29			

Dari hasil olah data, maka dihasilkan F_{hitung} sebesar 61,611 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} 61,611 > F_{\text{tabel}} 3,37$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya adalah bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.807	.797

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan sangat kuat dengan kinerja (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi linear R sebesar 0,906 atau sebesar 90,6%.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,820 (82,0%). Hal ini berarti bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan sisanya 0,180 (18,0%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian ini dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam, dapat diterima. Dimana $t_{hitung} 2,536 > t_{tabel} 1,703$ atau dengan probabilitas Sig. $0,017 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hilda Ameliah dan Ratnawaty Marginingsih dan Anisah Darumeutia (2017), dan Ellisyah Mindari (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian, dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam, dapat diterima. Dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,399 > t_{tabel} 1,703$ atau dengan probabilitas Sig. $0,024 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyu Nur Hertanto, 2017, dan Azahraty (2018), dimana hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian, dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam, dapat diterima.. Dimana $F_{hitung} 61,611 > F_{tabel} 3,37$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya adalah bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen (kinerja pegawai). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muksalmina dan Agrasadya, 2024, dan Azahraty (2018), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Batam. Begitu pula dengan disiplin kerja, secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Secara simultan atau bersama-sama, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 82,0%, sedangkan 18,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameliah, H., Marginingsih, R., & Darumeutia, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Azahraty. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Rev.). Bumi Aksara.
- Hertanto, W. N. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UKM Kopi Suroloyo* [Skripsi tidak diterbitkan]. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpo)*, 1(1), 1–10.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Muksalmina, & Agrasadya. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Park 5 Instansi Cilandak Jakarta Selatan. *Teknologi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(6), 491–501.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi* (Ed. 18). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Singodimejo, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Makmur Dan Bahagia.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.