

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI MAKASSAR

Muh. Asri Wahyuddin^{*1}, Badaruddin², Azlan Azhari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}yudhie.akkas@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id,

³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Pendekatan penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan Desember 2023 sd Januari 2024. Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar yang berjumlah 105 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 105 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. (2) Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. (3) Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. (4) Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. (5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. (6) Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. (7) Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan ; Komitmen Organisasi ; Disiplin Kerja ; Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and organizational commitment on employee performance through work discipline at the Immigration Office Class I TPI Makassar. This research approach uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as the main data collection tool. This research was carried out at the Immigration Office Class I TPI Makassar, lasting for approximately 2 (two) months, namely December 2023 to January 2024. The study population was all employees of the Immigration Office Class I TPI Makassar which amounted to 105 employees. By using saturated sampling techniques, so that the sample used is the entire population, namely 105 employees.

The results showed that: (1) Leadership style directly has a positive and significant effect on work discipline at the Makassar Class I Immigration office. (2) Organizational commitment directly has a positive and significant effect on work discipline at the Makassar Class I Immigration office. (3) Leadership style directly has a positive and significant effect on the performance of employees at the Makassar Class I Immigration office. (4) Organizational commitment directly has a positive and significant effect on the performance of employees at the Makassar Class I Immigration office. (5) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Makassar Class I Immigration office. (6) Leadership style directly has a positive and significant effect on employee performance through work discipline at the Makassar Class I Immigration office. (7) Organizational commitment directly has a

positive and significant effect on employee performance through work discipline at the Makassar Class I Immigration office.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, sebagai salah satu institusi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan keimigrasian, juga menuntut adanya peningkatan kinerja pegawai, sehingga harapan tercapainya tujuan kantor imigrasi dapat tercapai. Pengembangan kinerja pegawai tidak akan dapat dilakukan dengan baik, apabila faktor gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tidak dikaji secara maksimal. Wawancara awal dengan Kepala Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai pada bidang teknis secara umum sudah baik, namun disamping itu masih terdapat beberapa pelaksanaan kinerja yang harus segera diatasi agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Kantor Imigrasi Kelas I Makassar memiliki sejumlah tantangan unik, seperti tekanan dari kepentingan keamanan nasional sebagai gerbang strategis Indonesia wilayah tengah dan timur, tingginya beban kerja, dan kebutuhan untuk mematuhi regulasi yang ketat. Ini menciptakan sebuah konteks dimana gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting. Pelayanan keimigrasian pada kantor Imigrasi Kelas I Makassar mengacu pada rangkaian layanan yang disediakan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi (Ditjen Imigrasi) yang berada di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Berikut pada tabel 1 beberapa aspek utama dari pelayanan keimigrasian pada kantor Imigrasi Klas I Makassar.

Tabel 1. Pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Makassar

No	Jenis Pelayanan	Keterangan
1	Penerbitan Paspor dan Dokumen Perjalanan Lainnya	Salah satu layanan utama yang disediakan adalah penerbitan dan perpanjangan paspor bagi warga negara Indonesia. Layanan ini juga mencakup penerbitan dokumen perjalanan lainnya seperti paspor untuk anak atau dokumen perjalanan untuk warga negara asing.
2	Visa dan Izin Tinggal	Kantor imigrasi mengatur penerbitan visa dan izin tinggal untuk warga negara asing yang ingin mengunjungi atau tinggal di Indonesia untuk berbagai tujuan seperti wisata, bisnis, atau kerja.
3	Kontrol Keimigrasian	Ini mencakup pemeriksaan dan kontrol imigrasi di pintu masuk dan keluar negara (bandara, pelabuhan, dan perlintasan darat), serta pengawasan terhadap keberadaan dan aktivitas warga negara asing di Indonesia.
4	Pelayanan Izin Kerja bagi Warga Negara Asing	Imigrasi juga bekerja sama dengan instansi terkait lainnya dalam mengatur penerbitan izin kerja bagi warga negara asing yang ingin bekerja di Indonesia.
5	Penegakan Hukum Keimigrasian	Ini mencakup penegakan hukum terkait pelanggaran peraturan imigrasi, seperti tinggal ilegal, pekerjaan ilegal, dan kegiatan lain yang melanggar hukum imigrasi.
6	Pendidikan dan Informasi Publik	Kantor imigrasi juga menyediakan informasi dan edukasi kepada publik mengenai peraturan dan prosedur keimigrasian, serta perubahan terbaru dalam

No	Jenis Pelayanan	Keterangan
		hukum dan kebijakan imigrasi.
7	Penerbitan Dokumen Keimigrasian Lainnya	Ini mencakup penerbitan dokumen keimigrasian lainnya seperti Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) dan Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP) untuk warga negara asing.
8	Pelayanan Online	Ditjen Imigrasi telah mengimplementasikan beberapa platform online untuk memudahkan proses pengajuan dan pelacakan dokumen keimigrasian seperti paspor dan visa.
9	Kerja Sama Internasional	Kantor imigrasi juga bekerja sama dengan otoritas imigrasi negara lain dalam hal pertukaran informasi, penegakan hukum, dan isu-isu keimigrasian lainnya.
10	Penanganan Isu-isu Kemanusiaan	Termasuk di dalamnya adalah penanganan isu-isu kemanusiaan yang berhubungan dengan keimigrasian seperti perlindungan terhadap korban perdagangan manusia dan pengungsi.

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, 2023

Pada tabel 1 menjelaskan bahwa pelayanan keimigrasian memiliki peran penting dalam menjaga keamanan nasional, memfasilitasi pergerakan orang, dan mendukung kegiatan ekonomi dan sosial di Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas pelayanannya, Ditjen Imigrasi melalui kantor Imigrasi Kelas I Makassar terus berupaya memodernisasi dan meningkatkan efisiensi prosedur dan sistemnya. Untuk mewujudkan kinerja organisasi yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber manusia yang ada melalui kepemimpinan (Yapentra, 2021). Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi termasuk sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi (Herdilah et al., 2023).

Gaya kepemimpinan yang berbeda akan mempengaruhi cara seseorang menggunakan dan mengembangkan sumber daya manusia (Susanti & Sundari, 2023). Dan lebih lanjut Hidayat (2022) menyatakan jika gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh pada model strategi yang dikembangkan oleh organisasi dan hal tersebut sangat vital dalam rangka mengembangkan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga secara langsung bawahan dapat termotivasi dan meningkatkan kinerja pegawainya. Hakekat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari faktor kepemimpinan dalam organisasi itu, walaupun demikian dukungan staf organisasi juga sangat signifikan sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi (Mukhtar & Prasetyo, 2020). Hal ini akan berbeda jika organisasi itu merupakan organisasi bisnis, atau organisasi birokrasi,

Penelitian ini berawal dari pengamatan tentang variasi kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan penting: Apa yang mendorong perbedaan dalam kinerja ini? Sementara beberapa pegawai menunjukkan tingkat efisiensi dan kepuasan kerja yang tinggi, yang lain tampak kurang termotivasi dan kurang efektif. Fenomena ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang belum sepenuhnya dipahami yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintah.

Menurut Prahendratno (2023) komitmen organisasi sering dikaitkan dengan kinerja

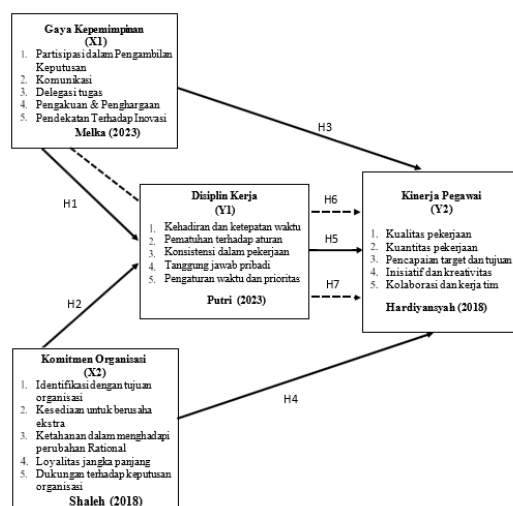
pegawai. Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar, pengamatan yang dilakukan menunjukkan adanya perbedaan tingkat komitmen di antara staf. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana komitmen organisasi, baik secara individu maupun kolektif, mempengaruhi kinerja keseluruhan. Disiplin kerja merupakan faktor yang sering diabaikan dalam literatur terkait kinerja pegawai di sektor pemerintahan (Septianingsih, 2019). Penelitian ini mengidentifikasi ini sebagai area yang penting, dimana disiplin kerja bisa berperan sebagai mediator antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Gap ini penting untuk dijelajahi agar dapat memahami dinamika internal yang lebih komprehensif dalam organisasi pemerintahan.

Sebagian besar studi yang ada mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berfokus pada sektor swasta, kesenjangan pengetahuan tentang bagaimana dinamika dalam konteks pemerintahan Indonesia, khususnya di lingkungan Kantor Imigrasi. Kesenjangan ini menjadi penting karena faktor budaya, politik, dan sosial yang unik dapat mempengaruhi dinamika kinerja internal organisasi secara signifikan (Lestari, 2019).

Penelitian ini dipicu oleh observasi awal yang menunjukkan adanya variasi kinerja di antara pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Variasi ini menciptakan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama dalam konteks gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Selain itu, fenomena seperti kepuasan kinerja pengguna jasa dan efisiensi operasional juga menjadi area yang penting untuk diteliti, memberikan konteks yang lebih luas mengenai dampak dari kebijakan pimpinan organisasi (Teuku et al., 2023).

Penelitian ini mengisi gap dalam literatur dengan memberikan wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar. Dengan memahami dinamika ini, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

- kerjadi kantor Imigrasi Kelas I Makassar.
2. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.
 3. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.
 4. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.
 5. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.
 6. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.
 7. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih dua bulan, yaitu pada mulai dari Desember 2023 sd Januari 2024 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Jumlah populasi penelitian sebanyak 105 pegawai, yang akan memberikan data dan keterangan tentang gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah sebagai berikut: pegawai yang bekerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 105 pegawai.

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis melalui uji t, koefisien determinasi (R square). Uji Sobel, Uji Jalur (Path Analysis)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0,30	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,679	> 0,30	Valid
	X1.2	0,524	> 0,30	Valid
	X1.3	0,723	> 0,30	Valid
	X1.4	0,679	> 0,30	Valid
	X1.5	0,499	> 0,30	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,888	> 0,30	Valid
	X2.2	0,785	> 0,30	Valid
	X2.3	0,511	> 0,30	Valid

Variabel	Indikator	R hitung	Standard > 0,30	Ket.
	X2.4	0,888	> 0,30	Valid
	X2.5	0,733	> 0,30	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,610	> 0,30	Valid
	Z2	0,681	> 0,30	Valid
	Z3	0,868	> 0,30	Valid
	Z4	0,868	> 0,30	Valid
	Z5	0,731	> 0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,777	> 0,30	Valid
	Y.2	0,753	> 0,30	Valid
	Y3	0,645	> 0,30	Valid
	Y4	0,777	> 0,30	Valid
	Y5	0,645	> 0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), disiplin kerja (Y1), dan kinerja pegawai (Y2) memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari pada 0,30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut telah **Valid** dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,822	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,899	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,898	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,883	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel adalah gaya kepemimpinan sebesar 0,882, komitmen organisasi sebesar 0,889, disiplin kerja sebesar 0,898 dan kinerja pegawai sebesar 0,883. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel atau handal.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Persamaan sub struktur 1

Tabel 4. Hasil Pengujian Jalur Pertama

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
1						
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.517	.092	.469	5.649	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.320	.070	.379	4.558	.000

Dependent Variable: Disiplin Kerja (Z)
Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 pada hasil perhitungan jalur pertama diperoleh persamaan sebagai berikut :

- Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,469 memberi makna bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1) bertambah 1 poin, maka disiplin kerja (Z) di kantor Imigrasi Kelas I Makassar akan meningkat sebesar 0,469.
- Nilai komitmen organisasi (X2) sebesar 0,379 memberi makna bahwa apabila komitmen organisasi (X2) bertambah 1 poin, maka disiplin kerja (Z) di kantor

Imigrasi Kelas I Makassar akan meningkat sebesar 0,379.

Persamaan sub struktur 2

Tabel 5. Hasil Pengujian Jalur Kedua

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
2						
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.187	.078	.185	2.393	.019
	Komitmen Organisasi (X2)	.218	.058	.280	3.784	.000
	Disiplin Kerja (Z)	.451	.074	.490	6.097	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 Dari hasil uji regresi untuk jalur kedua sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel, maka dapat dibuat persamaan struktural jalur kedua sebagai berikut:

Dari persamaan struktural jalur kedua yang terbentuk, maka dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,185 memberi makna bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai (Y) di kantor Imigrasi Kelas I Makassar akan meningkat sebesar 0,185.
- Nilai komitmen organisasi (X2) sebesar 0,280 memberi makna bahwa apabila komitmen organisasi (X2) meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai (Y) di kantor Imigrasi Kelas I Makassar akan meningkat sebesar 0,280.
- Nilai disiplin kerja (Z) sebesar 0,490 memberi makna bahwa apabila disiplin kerja (Z) bertambah 1 poin, maka kinerja pegawai (Y) di kantor Imigrasi Kelas I Makassar akan meningkat sebesar 0,490.

Hasil Uji t (Secara Parsial)

a. Pengujian Hipotesis Satu

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh sebesar 5,649 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,469, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 1, di terima*.

b. Pengujian Hipotesis Dua

Nilai t hitung untuk variable komitmen organisasi terhadap disiplin kerja diperoleh sebesar 4,558 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1.982 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,379, maka dapat disimpulkan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 2, di terima*.

c. Pengujian Hipotesis Tiga

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 2,393 dengan nilai signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,224, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 3, di terima*.

d. Pengujian Hipotesis Empat

Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,280, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 4, di terima.

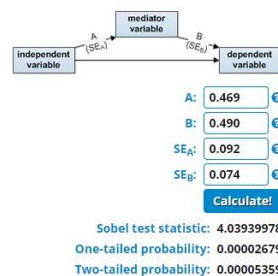
e. Pengujian Hipotesis Lima

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 6,097 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,490, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka *hipotesis 5, di terima*.

f. Pengujian Hipotesis Enam

Dalam teknik analisis jalur, maka *sobel test* diperlukan untuk menguji hipotesis keenam yaitu tentang pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. *Sobel Test* dilakukan yang hasilnya sebagai berikut:

Gambar 2. Sobel Test $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

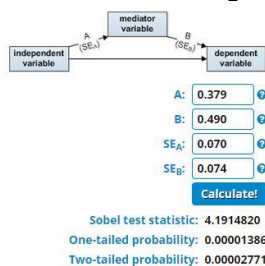


Dari gambar 2 bahwa diperoleh nilai t_{hitung} hasil sobel test untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 4,039 pada signifikansi 0,000 dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yakni $4,667 > 1,982$ dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Olehnya itu, *hipotesis keenam diterima*.

g. Pengujian Hipotesis Tujuh

Dalam teknik analisis jalur, maka *sobel test* diperlukan untuk menguji hipotesis ketujuh yaitu tentang pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. *Sobel Test* dilakukan yang hasilnya sebagai berikut:

Gambar 3. Sobel Test $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$



Dari gambar 3 bahwa diperoleh nilai t_{hitung} hasil sobel test untuk variabel pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar 4,191 pada signifikansi 0,000 dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yakni $4,191 > 1,982$ dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Olehnya itu, **hipotesis ketujuh diterima**.

Uji koefisien determinasi model 1

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.595	.587	1.968	2.044

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Z)
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 pada model 1, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,587 yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mampu menjelaskan variasi disiplin kerja (Z) sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pYe1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.587} = 0.413$

Uji koefisien determinasi model 2

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.858 ^a	.736	.729	1.468	1.839

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (Z), Komitmen Organisasi (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: data primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 7 pada model 2, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,729 yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), disiplin kerja (Z) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi

variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $(pYe2) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.729} = 0.271$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk dan mempertahankan disiplin kerja yang efektif di lingkungan organisasi pemerintahan. Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam mendorong disiplin kerja. Ketika pemimpin menunjukkan kepercayaan dan menghargai kontribusi pegawai, hal ini meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mendukung, memberikan pengakuan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif, secara tidak langsung mempromosikan budaya kerja yang disiplin. Menurut Djaman (2021) bahwa motivasi yang tinggi dan keterlibatan yang dalam pada tugas-tugas kerja mengarah pada peningkatan disiplin kerja, karena pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tugas mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutahaean (2021) bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tampaknya memiliki efek yang kuat dalam menetapkan norma dan harapan kerja. Pemimpin di organisasi ini menggunakan pendekatan yang mencakup komunikasi yang efektif, delegasi tugas, dan pengakuan atas pencapaian, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, misalnya, membantu menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap tugas yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja (Rachmadhani & Manafe, 2023). Juga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibisono, (2021) menemukan bahwa Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan maka harus selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang berguna. Tidak hanya sebagai panutan seorang pemimpin juga harus memiliki jiwa mengayomi para pegawai. Bentuk perhatian yang jelas, dukungan dan pemberian reward kepada pegawai merupakan salah satu yang bisa membuat pegawai di organisasi memiliki motivasi bekerja yang baik. Jika organisasi memberikan yang terbaik bagi pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan maksimal. Besaran variabel gaya kepemimpinan setelah diolah melalui SPSS v20 adalah 0,447. ini berarti gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana apabila ada tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,447%. Pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,971 > 1,66177$) serta memiliki nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana pegawai merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi, berbanding lurus dengan tingkat disiplin

kerja yang mereka tunjukkan.

Pada penelitian ini ketika pegawai merasa berkomitmen dan terikat dengan organisasi, mereka cenderung memiliki sikap kerja yang lebih bertanggung jawab dan disiplin. Komitmen ini tidak hanya tentang loyalitas, tetapi juga tentang sejauh mana pegawai menginternalisasi nilai dan tujuan organisasi (Raharjo et al., 2023). Hal ini menciptakan keselarasan antara tujuan pribadi pegawai dan tujuan organisasi, yang pada gilirannya memotivasi pegawai untuk mematuhi standar dan aturan kerja dengan lebih baik (Astuti et al., 2022).

Temuan pada penelitian ini bahwa komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang memotivasi pegawai untuk mengikuti aturan dan prosedur dengan ketat. Dalam konteks Kantor Imigrasi, pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin dalam pekerjaan mereka, karena mereka memandang kepatuhan terhadap aturan sebagai ekspresi langsung dari komitmen mereka terhadap organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja dimana nilai-nilai organisasi dan standar profesional diterapkan secara konsisten (Sugiasuti, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Temuan ini menegaskan pentingnya pemimpin dalam membentuk dan mengarahkan kinerja pegawai, serta menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat secara langsung meningkatkan hasil kerja.

Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan bimbingan, tetapi juga menanamkan semangat dan motivasi di antara pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, menginspirasi dan memotivasi tim, serta menunjukkan empati dan pengertian terhadap kebutuhan individu (Indayanti & Malik, 2023). Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini cenderung melihat peningkatan dalam kinerja keseluruhan pegawai, karena pegawai merasa lebih dihargai, didukung, dan dipahami (Tiani & Syahrinullah, 2023).

Temuan penelitian ini menunjukkan pemimpin di Kantor Imigrasi memainkan peran kunci dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang melibatkan, mendukung, dan memberdayakan ditemukan memiliki dampak positif terbesar pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa dihargai dan dipercayai, pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2020), Silitonga (2020) dan Wokas (2022) bahwa di mana pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan memberikan pegawai rasa kepemilikan atas pekerjaan. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan pegawai tetapi juga mendorong inisiatif dan inovasi, yang keduanya merupakan komponen penting dari kinerja yang tinggi (Wokas et al., 2022). Juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2023) yang menemukan bahwa dari hasil uji t terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, ini berarti hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa dengan adanya gaya

kepemimpinan yang baik dan kondusif, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan perhatian yang besar dari pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang kondusif.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Temuan ini menyoroti bahwa tingkat di mana pegawai berkomitmen terhadap organisasi mereka berbanding lurus dengan tingkat kinerja yang mereka capai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, pegawai yang merasa terikat secara emosional dan berkomitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen ini menghasilkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka dan dorongan untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Santoso, 2017).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menjaga disiplin kerja yang baik sebagai salah satu kunci utama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan pada penelitian ini bahwa disiplin kerja, yang ditandai dengan ketaatan terhadap aturan dan prosedur serta konsistensi dalam kinerja, terbukti berperan penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai. Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesional dan dedikasi terhadap tanggung jawab, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, disiplin kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas, terbukti memiliki dampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai (Wahyudin & Nasution, 2023). Ini tidak hanya tentang mengikuti aturan secara mekanis, tetapi juga tentang mengadopsi sikap kerja yang bertanggung jawab dan berdedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Tanjung et al., 2021).

Pada penelitian ini bahwa disiplin kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan efisiensi dan produktivitas. Menurut Bairizki (2020) bahwa pegawai yang disiplin cenderung mengatur waktu dan sumber daya secara efektif, mematuhi tenggat waktu, dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Ini membawa dampak positif pada kinerja keseluruhan di Kantor Imigrasi, memastikan bahwa operasi berjalan lancar dan efisien.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediator disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. Temuan ini

menyoroti peran penting gaya kepemimpinan dalam membentuk disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar berdampak langsung pada disiplin kerja pegawai. Menurut Adhari (2021) pemimpin yang efektif menggunakan pendekatan yang melibatkan komunikasi yang jelas, pengakuan atas pencapaian, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai. Pendekatan ini mendorong pegawai untuk mengikuti aturan dan prosedur dengan lebih baik, meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Temuan penelitian ini bahwa di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dan kinerja pegawai. Kunci dari hubungan ini terletak pada peran disiplin kerja sebagai mediator. Gaya kepemimpinan yang efektif mendorong pengembangan disiplin kerja yang kuat di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai mediator kunci. Temuan ini menggarisbawahi bahwa pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi terhadap perasaan loyalitas, dedikasi, dan identifikasi pegawai terhadap organisasi berperan penting dalam menentukan seberapa efektif pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai. Ini menciptakan fondasi bagi kinerja kerja yang lebih tinggi.

Temuan pada penelitian ini bawah komitmen organisasi menciptakan fondasi bagi pegawai untuk menginternalisasi nilai-nilai dan standar organisasi, yang berdampak langsung pada tingkat disiplin kerja. Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar, pegawai yang merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi cenderung lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam mengikuti aturan dan prosedur kerja, yang merupakan aspek penting dari disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan mengkonfirmasi hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai mediator kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, yang selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, ditemukan juga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.
2. Analisis demografis memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja mempengaruhi persepsi dan reaksi terhadap gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta bagaimana

faktor-faktor ini berinteraksi dengan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan karakteristik demografis yang berbeda memiliki kebutuhan dan ekspektasi yang bervariasi terhadap gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, yang memerlukan pendekatan yang disesuaikan untuk maksimal meningkatkan disiplin kerja dan kinerja.

3. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dan komitmen organisasi yang kuat sebagai faktor kunci dalam mendorong disiplin kerja yang efektif dan, akhirnya, kinerja pegawai yang optimal. Untuk mencapai hal ini, organisasi perlu mempertimbangkan dan menyesuaikan pendekatannya berdasarkan karakteristik individu pegawai, memastikan bahwa gaya kepemimpinan dan strategi pengembangan komitmen organisasi dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan motivasi pegawai dari berbagai latar belakang.
4. Penelitian ini memberikan kontribusi berharga bagi literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pentingnya memahami dinamika antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, serta menekankan perlunya pendekatan yang lebih individualisasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Astuti, D. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten Magelang). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Dinsie, S., Razak, M., & Firman, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Individu, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Kelurahan Di Kecamatan Maritengangae Kabupaten Sidrap. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 1(2), 162-174.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37.
- Ghani, A., Prayogo, A., Ivadati, A., Sumbulatun, S., & Supratikta, H. (2023). Perencanaan, Perencanaan Kontingensi dan Hubungannya dengan Work From Home. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4),

353–377.

- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60–83.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book. Iba.
- Indayanti, A. N., & Malik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113–125.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Mukhtar, H., & Prasetyo, M. A. M. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan–Komunikasi–Konflik Organisasi*. Deepublish.
- Nabila, M., & Ghani, A. R. A. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Memasuki Pembelajaran Tatap Muka. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5115–5123.
- Wibisono, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), Article 2, 127-135.
<https://doi.org/10.37476/jbk.v10i2.3142>
- Yulianti, Y., Reynilda, R., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2.
<https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4025>