

Perpustakaan Usbypkp

DONI IRAWAN

-  Farmasetika -- no repository 045
-  Farmasetika II
-  Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3293127058

Submission Date

Jul 10, 2025, 9:06 AM GMT+7

Download Date

Jul 10, 2025, 9:12 AM GMT+7

File Name

DONI_IRAWAN_1111218783.docx

File Size

389.6 KB

43 Pages

7,177 Words

47,482 Characters

21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 19%  Internet sources
 - 14%  Publications
 - 6%  Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

- 19% Internet sources
- 14% Publications
- 6% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	www.rakyatpos.id	<1%
2	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
3	Publication	Arif Abdullah, Recky_Recky, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Kompensasi Dan Moti...	<1%
4	Publication	Rama Putra Jambak, Defia Riski Anggarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direk...	<1%
5	Internet	www.scribd.com	<1%
6	Internet	123dok.com	<1%
7	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
8	Internet	docplayer.info	<1%
9	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
10	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
11	Internet	repository.unifa.ac.id	<1%

12	Internet	etd.uinsyahada.ac.id	<1%
13	Publication	Yodik Lestyo Widi, Kumara Adji Kusuma. "Employee Performance: Career Develop...	<1%
14	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
15	Internet	eprints.ummetro.ac.id	<1%
16	Internet	repo.darmajaya.ac.id	<1%
17	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
18	Internet	docobook.com	<1%
19	Internet	www.harapanrakyat.com	<1%
20	Student papers	Universitas Nasional	<1%
21	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
22	Internet	es.scribd.com	<1%
23	Publication	Ade Dony Firmansyah. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ba...	<1%
24	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
25	Internet	repo.usni.ac.id	<1%

26	Publication	Joko Prambudi, Jati Imantoro. "Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Produk Terh...	<1%
27	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
28	Publication	Ratna Indriyani Indriyani, Rini Wijayaningsih, Soehardi Soehardi. "Pengaruh Gaya...	<1%
29	Publication	Suwarto Suwarto. "Factors Affecting Employee Performance", Jurnal Prajaiswara, ...	<1%
30	Internet	id.123dok.com	<1%
31	Internet	media.neliti.com	<1%
32	Internet	repository.uinbanten.ac.id	<1%
33	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
34	Internet	repository.iainkudus.ac.id	<1%
35	Publication	Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh Gay...	<1%
36	Internet	stiealwashliyahsibolga.ac.id	<1%
37	Student papers	Arts, Sciences & Technology University In Lebanon	<1%
38	Student papers	Universitas PGRI Palembang	<1%
39	Student papers	Universitas Riau	<1%

40	Internet	contohaku1.blogspot.com	<1%
41	Internet	id.scribd.com	<1%
42	Internet	journal.ipm2kpe.or.id	<1%
43	Internet	jurnal.unismabekasi.ac.id	<1%
44	Internet	smartcollegesite.wordpress.com	<1%
45	Internet	www.mulkiaja.com	<1%
46	Publication	Asrida Asrida, Andri Irawan, Muhdi B. Hi Ibrahim, Duta Mustajab. "Pengaruh Pen...	<1%
47	Student papers	Institut Agama Islam Negeri Pontianak	<1%
48	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%
49	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
50	Internet	pdfcoffee.com	<1%
51	Internet	text-id.123dok.com	<1%
52	Internet	digilib.unila.ac.id	<1%
53	Internet	ekonomimanajemen.com	<1%

54	Internet	eprints.untirta.ac.id	<1%
55	Internet	fr.scribd.com	<1%
56	Internet	www.bajangjournal.com	<1%
57	Publication	Khut Batul Uma, Kadani. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, D...	<1%
58	Publication	Ni Komang Sri Darmasanthi, Ni Nyoman Sudiyani. "PENGARUH PEMBINAAN, PEL ...	<1%
59	Publication	Onny Purnama Yudhia, Subaderi Subaderi. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHAD...	<1%
60	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
61	Internet	digilib.uinsby.ac.id	<1%
62	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
63	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
64	Internet	pusdiklatwas.bpkp.go.id	<1%
65	Internet	repository.unsoed.ac.id	<1%
66	Internet	riset.unisma.ac.id	<1%
67	Internet	www.yrpiiku.com	<1%

68	Publication	Agustina Agustina, Mohammad Arsad Rahawarin, Ivonny Yeany Rahanra. "Penga...	<1%
69	Internet	digilib.uinsgd.ac.id	<1%
70	Internet	documents.mx	<1%
71	Internet	dspace.uii.ac.id	<1%
72	Internet	ejournal.uniska-kediri.ac.id	<1%
73	Internet	infogtksekolah.blogspot.com	<1%
74	Internet	informasitraining-indonesia.com	<1%
75	Internet	journal.literasisains.id	<1%
76	Internet	journal.metansi.unipol.ac.id	<1%
77	Internet	jurnal.um-tapsel.ac.id	<1%
78	Internet	repository.polinela.ac.id	<1%
79	Internet	repository.upstegal.ac.id	<1%
80	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
81	Internet	www.researchgate.net	<1%

82	Publication	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLI...	<1%
83	Publication	Angrum Pratiwi. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Keputusa...	<1%
84	Publication	Fahrul Rozi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANG...	<1%
85	Student papers	IAIN Purwokerto	<1%
86	Publication	Ika Nurhaliza Fatmalasari, Fardan Abdillah M. "Pengaruh Pendistribusian Dana Z...	<1%
87	Publication	Kim Budiwinarto, Ovia Lailatul Is Faida. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ...	<1%
88	Publication	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingk...	<1%
89	Publication	Sutoro Sutoro. "The Influence of Organizational Culture and Leadership on Emplo...	<1%
90	Internet	core.ac.uk	<1%
91	Internet	ejournal.uinsalatiga.ac.id	<1%
92	Internet	ejournal.unhi.ac.id	<1%
93	Internet	journal2.uad.ac.id	<1%
94	Internet	jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id	<1%
95	Internet	lembagakita.org	<1%

96	Internet	repository.uinjambi.ac.id	<1%
97	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
98	Internet	repository.unmuha.ac.id:8080	<1%
99	Internet	rohmat sarman.com	<1%
100	Internet	www.slideshare.net	<1%
101	Publication	Manggar Wulan Kusuma, Prima Rosita Arini. "PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPE...	<1%
102	Publication	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupa...	<1%
103	Publication	Klemens Mere. "ANALIS DESAIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KO...	<1%
104	Internet	jurnal.unived.ac.id	<1%
105	Internet	teknologikinerja.wordpress.com	<1%

BAB I PENDAHULUAN

- **Latar Belakang**

Dalam Di banyak tempat, terutama di rumah, banyak hal keberadaan manusia menjadi komponen penting disetiap kegiatan yang ada didalam nya. Menurut Heryana. A. dalam (Indrawaty et al., 2024) Fungsi organisasi adalah sebagai wadah untuk bekerja sama, membentuk prilaku organisasi dan membentuk budaya organisasi, sebagai sarana untuk mendapatkan apa yang Anda inginkan. Setiap aktivitas dalam setiap pekerjaan dikelola oleh manusia dalam organisasi. Organisasi membutuhkan memungkinkan mereka untuk berhasil organisasi.

Rumah manusia adalah hal terpenting di dunia. Agar Manet dapat maju, Wali Kota juga harus dipilih, dan mereka harus berhati-hati dalam mempromosikan Wali Kota. Keterlibatan karyawan adalah tentang pentingnya keterlibatan Kinerja keseluruhan suatu pekerjaan adalah sikap individu terhadap pekerjaan dan kinerja pekerjaan selama periode waktu tertentu (son) (Legawa, 2024). Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang baik, yang berarti bahwa pekerjaan tersebut harus bertanggung jawab dan bertanggung jawab. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang berkomitmen untuk mengembangkan orang-orangnya, karena itulah yang meningkatkan produktivitas karyawan.

Keterlibatan karyawan memungkinkan perusahaan untuk bergerak maju guna meningkatkan produktivitas internal. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan merupakan komponen penting bagi para pemberi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawannya di dalam organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi diperlukan dalam suatu perusahaan, di mana semakin banyak baik pula pekerjaannya. Produktivitas karyawan dapat diukur dari

63 kemampuannya dalam melaksanakan positif dengan produktivitas perusahaan. kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, kegagalan dalam memberikan hasil tepat waktu karena ketidakpatuhan, rekan kerja yang melakukan pekerjaannya dan kurangnya panutan dalam mencapai keunggulan. Semua faktor tersebut berkontribusi terhadap berkurangnya turnover karyawan di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan antara lain gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

10 melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif. Gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksinya dengan orang lain. Kartono, dalam (Isabella et al., 2024) dari semua teori diatas dapat ambil garis besar bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang berperilaku atau berkarakter untuk mempengaruhi sikap orang yang ada dibawahnya yang menjadikan pola perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin. karakter adalah orang yang baik dalam apa yang dia lakukan, bagaimana dia melakukannya, setidaknya, kepribadiannya tidak harus terlalu menonjol untuk membedakannya. Gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh kebutuhan organisasi. ayaya juga, yang semuanya melakukan pekerjaan dengan baik.

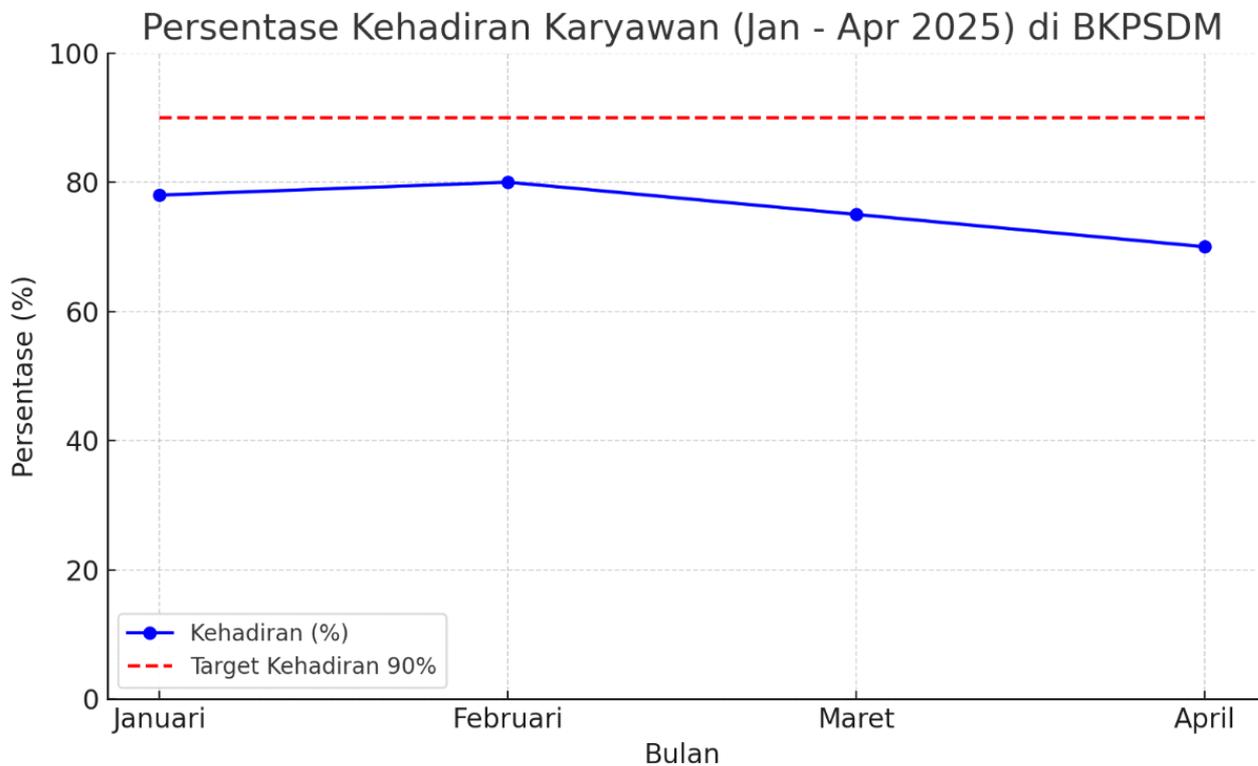
Dalam Fathoni 2020, hukum ketenagakerjaan merupakan bidang yang paling penting, karena semakin banyak karyawan yang terlibat, maka semakin banyak pula pekerjaan yang dapat dicapai. Kurangnya regulasi yang tepat membuat perusahaan sulit untuk mencapai hasil terbaik. (Hamarto, 2022). Budaya kerja merupakan penekanan yang kuat terhadap etika kerja dan kemampuan karyawan untuk terlibat dalam perilaku etis, termasuk pekerjaan dan perilaku Hamali, dalam (Rahayu & Dahlia, 2023). Dari semua teori tersebut, etika profesi diartikan sebagai tingkat niat dan kemauan yang tinggi dari seorang individu untuk mengikuti semua aturan dan ketentuan organisasi serta mematuhi semua aturan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budaya kerja merupakan proses mempersiapkan karyawan untuk

15 menjadi panutan bagi masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintah yang bertugas membantu Bupati dalam 91 mengurus kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah. BKPSDM dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia (BKPSDM) sebelumnya bernama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD) Dasar. Selanjutnya nama BKD diubah menjadi Badan Kependudukan, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPPD). Terakhir nama BKPPD diubah menjadi BKPSDM. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia (BKPSDM) Pangandaran beralamat di Jalan Raya 19 Cigugur, Dusun Babakan, Desa Parigi, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat, Kode Pos 46393 Dasar hukum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia. Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Pangandaran merupakan 97 subjek Undang-Undang Nomor 41 mengurus kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga tonggak utama yang harus dimiliki BKPSDM harus bisa mengelola sumberdaya manusia yang harus dimulai dari BKPSM nya itu sendiri, namun ada beberapa masalah masalah-masalah yang ditemukan yang menyangkut gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja.

Peneliti melakukan observasi lapangan menemukan masalah yang saat ini ada di BKPSDM, Ada beberapa karyawan yang akan bertugas dan ada beberapa karyawan yang tidak bertugas pada saat itu dan ada beberapa karyawan yang akan cuti dan pekerjaan merekakurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan saat jam kerja berlangsung masih ditemukan karyawan yang mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai prosedur dan petunjuk kerja, dan masih ditemukan nya pimpinan yang masuk kantor tidak sesuai jam kerja. dan kurangnya hubungan baik antara kepala bidang terhadap karyawan sehingga penyelesain pekerjaan lambat dan tidak ditangani dengan baik, yang dapat mengakibatkan kinerja BKPSDM dan kinerja

karyawan menurun. Berikut lampiran Persentase Kehadiran karyawan (jan – apr 2025) di BKPSDM Pangandaran



Gambar 1. 1 Persentase Kehadiran Karyawan

Sumber : Diolah peneliti 2025

Berdasarkan data presensi diatas banyak pegawai yang hadirnya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditargetkan yaitu 90% karena kehadiran pada bulan januari 78%, bulan Februari 80%, bulan maret 75% dan bulan april hanya 70%. Maka dari itu peneliti mengagap bahwa ini menjadi problematika yang perlu dilakukan penelitian terhadap masalah tersebut. Untuk melihat Selanjutnya, untuk mengetahui peran karyawan, peneliti melakukan studi pendahuluan dan menyebarkan kuesioner kepada 16 partisipan survei guna mengetahui persepsi karyawan terhadap Pangandaran. berikut sajian pra survey yang menggambarkan kondisi kinerja karyawan di BKPSDM

NO	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Anda merasa mengerjakan tugas sesuai standar	2	12,5%	14	87,5%
2	Anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan tanpa kesalahan	6	37,5%	10	62,5%
3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	7	43,8%	9	56,3%
Total rata -rata		36,33%		63,67%	

Sumber: Diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil rekap pra survey dengan jumlah responden 16 orang karyawan BKPSDM Pangandaran, mengenai kinerja karyawan BKPSDM Pangandaran menunjukkan rata-rata jawaban “Tidak” pada pernyataan mengerjakan tugas sesuai standar yang menunjukkan paling besar tidak nya 87,5%, disebabkan oleh tugas yang menumpuk dan sudah tenggat waktu karena kurangnya kedisiplinan pada kinerja karyawan, dan hal ini perlu di perbaiki.

Gaya kepemimpinan diBadan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran juga mendukung keterikatan karyawan. Menurut Pratama 2022 (Afianty & Rosdiana, 2023) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan perilaku dan sikap yang didasarkan pada berbagai faktor seperti filosofi, nilai, norma, dan nilai pemimpin yang menjadi tanggung jawab karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan dengan melibatkan 16 partisipan untuk memvalidasi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

NO	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Pimpinan BKPSDM memperhatikan karyawan	3	17,6%	13	82,4%
2	Pimpinan BKPSDM memberikan support dalam melaksanakan kerja	5	31,3%	11	68,8%
3	Pimpinan BKPSDM memberikan contoh yang baik	3	17,6%	13	82,4%
Total rata -rata		25%		75%	

Sumber : Diolah peneliti 2025

Hasil dari pra survey yang dilakukan kepada 16 orang mengenai gaya kepemimpinan, rata rata jawaban menunjukkan tidak dan pada pernyataan pimpinan BKPSDM memerhatikan karyawan & Pimpinan BKPSDM memberikan contoh yang baik

menunjukkan paling besar tidaknya yaitu 82,4% ini di sebabkan pimpinan BKPSDM kurang disiplin dan kurangnya memperhatikan karyawan dan memberikan contoh , dan hal ini perlu di disadari dan tingkatkan.

Disiplin kerja di BKPSDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kinerja Menurut Fathoni UU Ketenagakerjaan 2020 menjadi prioritas utama, karena pekerja semakin produktif, maka lapangan pekerjaan semakin banyak. Kurangnya disiplin yang baik membuat perusahaan sulit mencapai kinerja yang tinggi (Hamarto, 2022). Kedisiplinan yang harus ada dalam suatu organisasi yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kualitas pekerjaan. Maka peneliti melakukan pra survey kepada 16 orang responden untuk mendukung gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

NO	INDIKAT.OR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan masuk jam kerja tepat waktu	2	12,5%	14	87,5%
2	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tugas (job description) masing masing	6	37,5%	10	62,5%
3	Karyawan rajin masuk kerja dan selalu memberitahu terlebih dahulu jika absen bekerja	6	37,5%	10	62,5%
Total rata -rata		35%		65%	

Sumber diolah peneliti,2025

Hasil dari pra survey yang dilakukan kepada 16 orang mengenai disiplin kerja hampir rata rata menjawab “tidak” dan pada pernyataan karyawan masuk jam kerja tepat waktu menunjukkan paling besar tidaknya yaitu 87,5% ini disebabkan tidak adanya hukuman atau sanksi ketika mereka telat masuk kerja dan kurangnya teguran dari pimpinan. Maka hal ini perlu di tingkatkan dan di buat aturan agar kedisiplinan meningkat dan kinerja karyawan maksimal.

- Bila sebuah Lembaga tidak menerapkanyang baik dan tidak menerapkan disiplin kerja pada karyawan, Lembaga bukan saja kehilangan karyawan yang handal dan berkemampuan tetapi akan menurunnya kinerja Lembaga. jika hal ini tidak diperhatikan
- **Identifikasi Masalah**

75 Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Profesi (BKPSDM). Penelitian ini merupakan penelitian perjalanan sebagai berikut :

- Pegawai Project Management Badan Pengembangan Kepegawaian dan Kepegawaian Pangandaran (BKPSDM)
- Badan Pengembangan Masyarakat dan Ketenagakerjaan Pangandaran (BKPSDM)
- 23 • Kekurangan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Pangandaran (BKPSDM).
- **Pembatasan Masalah**
- Berdasarkan identifikasi tantangan dan kendala yang telah disebutkan, maka untuk menjadikan penelitian ini lebih komprehensif dan menyeluruh, maka peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut;
- Pemecahan Masalah
- 41 • Berdasarkan definisi awal dan identifikasi masalah, maka ada beberapa langkah dalam penelitian ini, yaitu:
- 15 • Struktur Manajemen, Kondisi Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran.
- 62 • Strategi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran.
- 77 • Bagaimana pengaruh undang-undang ketenagakerjaan terhadap kondisi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran.

Bagaimana pengaruh gaya Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen bagi Dinas Pekerjaan Umum (BKPSDM) Pangandaran.

Penelitian dan Pengembangan

Untuk tujuan penelitian

Kursus ini dirancang untuk memberikan keterampilan dan informasi yang diperlukan untuk proyek akhir, serta pengetahuan tentang kepemimpinan dan etos kerja bagi pegawai di

BKPSDM Pangandaran untuk menempuh pendidikan Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Buana..

60 • **Tujuan Penelitian**

- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis:
- Badan Kebijakan, Prosedur, dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran
- Gerakan Pembinaan Ketahanan Tenaga Kerja (BKPSDM) Pangandaran
- Penerapan Standar Ketenagakerjaan untuk Kinerja Pegawai Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran
- Praktik Manajemen dan Praktik Peningkatan Kinerja Pegawai Manajemen (BKPSDM) Pangandaran
- Hasil Penelitian

34 • Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi mahasiswa dan dosen sebagai berikut:

• **Kegunaan teoritis**

30 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dalam bidang budaya organisasi, khususnya dalam bidang pengaruh gaya dan praktik kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

61 **Kegunaan praktis**

14 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia Pangandaran (BKPSDM) dalam hal kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Bagi peneliti

81 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi dan implikasi yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, serta memberikan kerangka kerja penerapan praktik kepemimpinan dalam organisasi.

Bagi dunia pendidikan

Hasil penelitian dapat memberikan bukti dan saran untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ini, khususnya bidang subjek manusia.

Ruang dan Waktu Penelitian

Mesin pencari

38 Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan
19 Kepegawaian Pangandaran (BKPSDM) yang beralamat di Jalan Raya Cigugur, Dusun Babakan, Desa Parigi, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat, kode pos 46393
Selama penelitian Penelitian ini akan selesai pada tahun ajaran 2024/2025. Bulan Februari 2025 sampai Bulan juli 2025 dengan jadwal penelitian sebagai berikut :

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- **Teori dan konsep**

Konsep akan disajikan sedang dipelajari untuk relevansi dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan keterlibatan karyawan. Teori dan konsep yang disajikan dapat digunakan untuk memandu penelitian, pengumpulan data penelitian, dan interpretasi hasil penelitian. Tinjauan pustaka ini menyajikan kerangka teoritis untuk fenomena yang dipelajari.

- **Manajemen**

- **Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata manajemen dalam bahasa Inggris yang berasal dari kata management yang berarti mengarahkan atau mengatur. Kata manajemen sendiri berasal dari kata bahasa Italia managio yang berasal dari kata bahasa Latin managiare yang berarti manus yang memberi tanda. Sementara itu, dalam kamus bahasa Indonesia, istilah manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan. hasil yang diinginkan. Pada dasarnya, manajemen ditujukan bagi para pemimpin dan manajer, yaitu orang yang memegang peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dikatakan sebagai suatu ilmu karena jelaslah bahwa seseorang yang mempelajari manajemen tidak akan menjadi pemimpin yang baik.

Griffin (Lian & Amiruddin, 2021: 2) berpendapat bahwa keberlanjutan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan (perencanaan dan dikaitkan dengan sumber daya (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) untuk mencapai hasil bisnis yang sukses dan efisien. Efisiensi berarti uang secara bijaksana. Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. Manajemen adalah ilmu yang mempelajari tentang perilaku organisasi secara sistematis dan sistematis dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, dan sasaran. (Sari & Prabowo, 2025) Menurut (Taufik Zulfikar,

Sucherly, Undang Juju, 2024) disebutkan bahwa: “Manajemen diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan dan pengembangan organisasi sebagaimana mestinya, sehingga organisasi dapat menggunakan sumber daya yang dimilikinya (manusia, peralatan, sumber daya keuangan dan informasi) secara efisien dan efektif, serta untuk meningkatkan kinerja proyek dan layanan”.

Menurut Robbins & Coulter (Febryany et al., 2023), kerja tim adalah proses mendukung orang lain untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan efektif.

Penelitian mendukung semua definisi di atas bahwa pemberdayaan adalah kemampuan untuk mengelola acara dan orang secara bersamaan pada saat yang sama untuk memastikan bahwa acara dilakukan secara efisien dan efektif.

- **Fungsi Manajemen**
- Peran kepemimpinan adalah peran yang disepakati dan terkoordinasi yang dilakukan oleh individu dalam organisasi atau area yang menyediakan layanan. Robbins dan Coulter (Febryany et al., 2023)
- Perencanaan
- Perencanaan strategis, menyiapkan rencana untuk rencana tersebut, dan membuat rencana yang dapat mengakomodasi berbagai aktivitas dan solusi.
- Penyuntingan
- 21 • Membuat rencana yang menguraikan pekerjaan apa yang perlu dilakukan, siapa yang perlu melakukannya, bagaimana tugas dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan di mana keputusan perlu dibuat.
- bos
- Keterampilan kepemimpinan yang mendorong orang lain, baik secara individu maupun kolektif, mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif, dan memecahkan masalah karyawan dalam berbagai cara.
- Retensi
- 53 • Kontrol yang memungkinkan Anda memantau kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan standar, dan mengambil tindakan korektif jika perlu.

- 7 • **Manajemen Sumber Daya Manusia**

44 Salah satu tantangan terbesar dalam dunia industri adalah sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan sumber daya manusia merupakan tugas utama. Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap organisasi. Segala hal tentang sumber daya manusia berperan di tempat kerja. Karena perannya yang sangat penting, perusahaan perlu memahami faktor manusia. Menurut banyak ilmuwan, pengembangan manusia terdiri dari:

42 Menurut Hasibuan (Rumeen et al., 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu tentang pengelolaan hubungan karyawan untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada karyawan, dan masyarakat..

45 Menurut Sutrisno (Rumeen et al., 2023), manajemen sumber daya manusia adalah proses menciptakan, memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk memberi manfaat bagi individu dan organisasi.

76 Menurut Afandi (Nuraini et al., 2025) manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pengembangan, retensi, dan pengembangan orang untuk meningkatkan individu atau perusahaan. Menurut (Alini, 2021:16) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan sistematis serta proses pengumpulan, pengorganisasian, dan penggunaan semua informasi yang merupakan bagian dari sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pendapat beberapa partisipan yang telah disebutkan di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses menciptakan, menyimpan, dan menggunakan sumber daya untuk tujuan meningkatkan kualitas dan efisiensi organisasi..

5

2

11

- **Gaya Kepemimpinan**
- **Pengertian Gaya Kepemimpinan**
- Menurut Khairiza Harahap (Hamarto, 2022), gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan tujuan yang ingin dicapainya, yaitu seperangkat prinsip dan strategi yang dianut oleh pemimpin.
- Gaya kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik, perilaku, atribut, tingkah laku, dan sifat kepribadian yang memengaruhi hubungan pemimpin dengan orang lain. Cartono dalam (Isabella et al., 2024)
- Menurut Batubara (Isabella2024), pemimpin untuk menanamkan rasa memiliki kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.
- Menurut Wahyudi (Sasue et al., 2021), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk bersikap luwes, fleksibel, dan imajinatif, dalam cara individu bekerja untuk mencapai efikasi diri dalam lingkungan kerja, terutama dalam hal penentuan nasib sendiri.
- Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan seperangkat proses dan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk mencapai tujuannya.
- **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**
- Menurut Reitz (Mustapa, 2021), terdapat beberapa jenis praktik kepemimpinan dalam gaya kepemimpinan, yaitu:
 - Kepribadian, pengalaman dan nilai-nilai masa lalu, latar belakang dan pengalaman gaya kepemimpinan.
 - Sikap dan perilaku yang baik.
 - Kepemimpinan dipengaruhi oleh cara bawahan bertindak, berpikir, dan berperilaku.

- Peran setiap karyawan bawahan akan memengaruhi cara kerja pemimpin, tergantung pada tugas yang dihadapi.
- Budaya dan kebijakan organisasi memengaruhi keyakinan dan perilaku anggotanya.
- Sikap dan perilaku rekan kerja.
- **Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan**
- **Disiplin Kerja**
- **Pengertian Disiplin Kerja**
- **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Komisioner hukum ketenagakerjaan yang beranggotakan lima orang, Malay S.P. Hasibuan (Assa & Dachi, 2023) dan:

Materi dan kekuasaan.

Alur kerja harus didefinisikan dengan jelas untuk mendorong pengaturan diri.

Contoh seorang pemimpin.

Pemodelan peran kepemimpinan memengaruhi pengambilan keputusan karyawan, karena pengambilan keputusan kepemimpinan

Terkenal.

Manfaat karyawan dapat mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas, antara lain

Hak.

Keadilan juga merupakan prinsip panduan dalam rekomendasi karyawan.

Waskat.

Waskat (yang merupakan sistem pengabaian yang aman) adalah praktik baik yang memberikan hak kepada karyawan dan menunjukkannya di tempat kerja.

- **Kinerja Karyawan**
- **Pengertian Kinerja Karyawan**

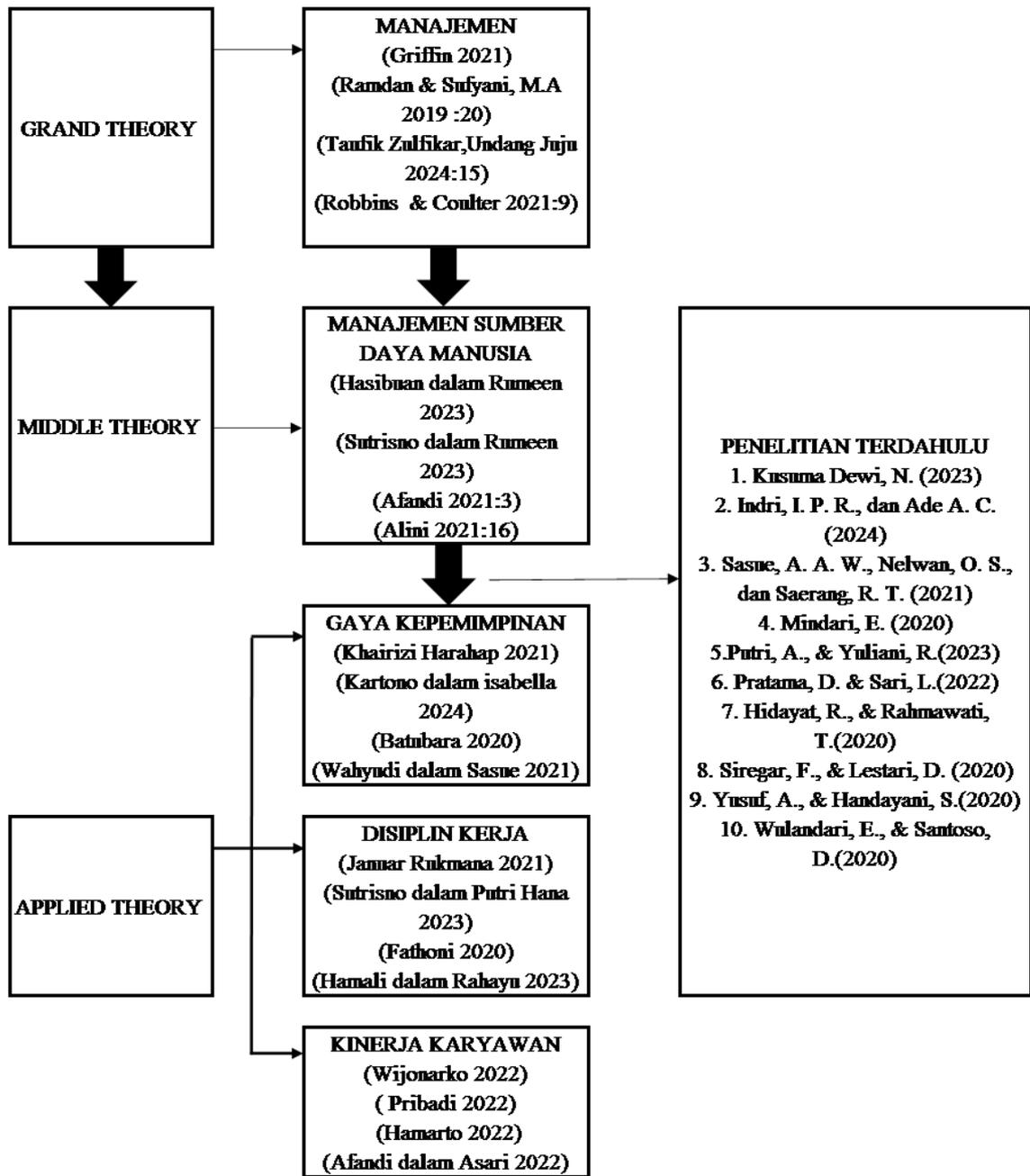
Menurut Silas (Hamarto, 2022), keterikatan karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengetahuan, integritas, dan waktu yang dimilikinya. Atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

- **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**
- **Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan**
- **Penelitian Terdahulu**

Studi ini didasarkan pada studi sebelumnya, tetapi dengan data dan sumber daya tambahan. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, studi ini dapat dianggap sebagai variabel sementara dan berfungsi sebagai model dalam studi ini. Ada banyak studi dengan masalah dan nama yang sama

- **Kerangka pemikiran dan hipotesis**
- **Kerangka Pemikiran**

teoritas dan konseptual dari Variabel yang diteliti dapat digambarkan hubungan antara variabelnya dalam paradigma penelitian yaitu : Sikap dan perilaku yang mencerminkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan dan normaberlaku di tempat kerja. Dalam mempengaruhi kinerja yang harus di pokok kan yaitu pengetahuan dan sikap. Maka bisa diambil kesimpulan untuk tercapai nya kinerja yang efektif dan berkualitas .



Sumber : Diolah Peneliti 2025

• **Paradigma Penelitian**

Berdasarkan pemeriksaan dan alasan penelitian sebelumnya, serta bukti untuk masalah, bahasa hipotesis, berikut ini dijelaskan oleh paradigma penelitian efek antara Paradigma penelitian ini dapat di gambarkan pada bagan sebagai berikut :



BAB III METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (Yanti et al., 2022:11) “Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode untuk memperoleh dan memanfaatkan data. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif (Sugidewi, Kusumadewi). 2023:12) merupakan analisis kritis terhadap filsafat positivisme, sebagai suatu metode ilmu pengetahuan karena mengembangkan asas-asas ilmiah yang bersifat objektif atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis..

- **Objek Penelitian**

Sasaran pembelajaran tersebut menjadi fokus utamadan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran, yaitu sebuah instansi pemerintah yang bertugas membantu pemerintah dalam memberikan dukungan, pendidikan, dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran beralamat di Jalan Raya Cigugur,, Kode Pos 46393. Pekerjaan Pegawai (Y) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPS) Pangandaran Independen, Variabel Independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja (X2).

Penelitian

Makalah ini merupakan penelitian eksploratif tentang pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Pangandaran..

- **Operasional variabel penelitian**

Variabel merupakan suatu objek yang nilainya berubah-ubah. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja, dan variabel kedua adalah Variabel Independen yaitu Keterikatan Karyawan.

Variabel Independen atau Variabel Kausal (Independent Variable)

Variabel kausal merupakan variabel prediktor. Dalam penelitian ini, satu variabel yang tidak mengukur gaya kepemimpinan dan kinerja adalah variabel kasus tunggal yaitu Kinerja Karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia Pangandaran (BKPSDM) Pangandaran. Variabel dependen atau variabel terkait (Independent variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang mengendalikan atau merupakan variabel kausal. Keterampilan Kepemimpinan dan Praktik Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia Pangandaran (BKPSDM) Penguatan Kinerja Karyawan Berbasis Keterikatan Karyawan inilah yang diajarkan sebagai Kepemimpinan dan Etos Kerja.

- **Populasi dan sample penelitian**

- **Populasi penelitian**

Populasi merupakan suatu ruang yang terdiri dari objek/benda yang jumlah dan sifatnya digunakan untuk penelitian dan kesimpulan. (Sugiyono, 2024:88) Responden adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia Pangandaran (BKPSDM) yang berjumlah 32 orang..

- **Sample penelitian**

Sampel merupakan sekumpulan data dan karakteristik yang tersedia pada suatu populasi. (Sugiyono, 2024:88). Teknik pencitraan ini menggunakan citra yang tidak memerlukan citra jenuh. Mayoritas partisipan dan sampel adalah seluruh pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial dan Pengembangan Sosial (BKPSDM) Pangandaran yang berjumlah 32 orang..

- **Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

- **Teknik Pengumpulan Data**

Kumpulan data tersebut tersedia dari berbagai sumber dan saluran. Dalam bidang penelitian, penelitian difokuskan pada dua bidang, yaitu:

primer

Data primer berupa data yang dikumpulkan oleh peneliti (Responden Asesmen di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian BKPSDM) dan wawancara yang dilakukan oleh Wawan, Direktur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian.

Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang dikumpulkan untuk melengkapi sumber primer seperti artikel, buku, dan sebagainya, dan literatur terkait. Peneliti melakukan

pengumpulan data dengan melakukan pengumpulan beberapa cara diantaranya sebagai berikut :

- Observasi

Menurut Sugiyono (Waruwu dkk., 2024:11), penelitian diartikan sebagai proses menganalisis fenomena yang diteliti. Dalam telaah ini, peneliti menguji kemampuan peneliti dalam memperoleh data untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi Badan Pengembangan SDMPangandaran (BKPSDM) guna mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang produk tersebut..

- Wawancara

Wawancara Sugiyono (Waruwu et al., 2024:11) menyatakan bahwa kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data apabila tujuan penelitian primer adalah untuk mengidentifikasi fenomena yang perlu diteliti, dan apabila peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang masalah tersebut. Oleh karena itu, wawancara dengan lembaga dilakukan selama penelitian berlangsung untuk mengidentifikasi isu-isu kritis yang terkait dengan temuan penelitian. Wawancara dilakukan oleh Wahyu yang merupakan ketua BKPSDM Pangandaran.

essay

Menurut Sugiyono (Waruwu et al., 2024:11), menulis merupakan salah satu bentuk seni tradisional, dan studi tentang menulis merupakan proses analisis dan penyelidikan berdasarkan pertanyaan penelitian.

Question(s)

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab pertanyaan tertulis. (Sugiyono, 2024: 234). Kuesioner yang digunakan bersifat terbuka sehingga hanya partisipan yang dapat memilih jawabannya.

Alat Penelitian

24

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk melakukan penelitian.

Keyakinan dan validitas harus dinilai untuk memastikan hasil penelitian yang valid.

Integritas

Uji validitas digunakan untuk menentukan reliabilitas dan validitas suatu pengukuran. Menurut Sugiyono (Prambudi & Imantoro, 2021:14), autentisitas digunakan untuk menyampaikan makna sebenarnya dari data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya setiap butir instrumen, serta dapat diketahui apakah dimensi dan skor butir instrumen tersebut konsisten. Ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas penelitian adalah korelasi product moment dari Pearson. Dan rumus sebagai berikut: Uji ini dilakukan untuk semua sampel dan untuk pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka hipotesis yang dihasilkan dari pengujian tersebut dianggap valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengetahui apakah suatu butir/kuesioner telah mewakili makna butir atau belum. Sugiyono (Prambudi & Imantoro, 2021:14) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat evaluasi yang menentukan apakah suatu produk dapat lulus uji jika dilakukan beberapa kali pengujian. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Crowbach “**3.5.2.3 Metode Successive Interval (MSI)**

- Setelah kuesioner dibagi menjadi dua kategori, hasilnya masih dalam bentuk skala ordinal, oleh karena itu, peneliti harus memodifikasi atau mengubahnya menjadi skala interval. Hal ini karena peneliti menggunakan beberapa teknik analisis linier untuk tujuan penelitian., dan karena peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan (data) kuantitatif. Data diubah dari ordinal ke interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI). **Teknik Analisis Data**

- **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (Parid, 2023:12) Analisis Deskriptif merupakan suatu metode statistika yang digunakan untuk mendeskripsikan data kuantitatif dan kualitatif.terkumpul

dideskripsikan tanpa berusaha untuk digeneralisasikan ke populasi. Menurut artikel ini, hasil responden (layanan) adalah sebagai berikut::

- **Uji Asumsi Klasik**

MELIHATKAN bagaimana hasil analisis regresi dapat didukung dari berbagai akurasi. Beberapa tes penerimaan klasik digunakan. Dengan kata lain, ini adalah tes normal, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskandistik.

- **Uji Normalitas**

46 Menurut Umar (Pratiwi & Lubis, 2021:15) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, variabel tidak independen, atau keduanya berdistribusi normal, sehingga mendekati normal. Uji normalitas menentukan apakah model persamaan penelitian, variabel 8 dependen, dan variabel inependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan plot residual terstandar PP. Jika statistik 78 Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ dan plot residual terstandar PP berada pada garis diagonal, maka data berdistribusi normal.

78

- **Uji Heteroskedastisitas**

- **Uji Multikolinearitas**

7

- Multikolinearitas merupakan pengujian pada tahap awal analisis regresi yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat diprediksi baik atau tidak. Secara konseptual, multikolinearitas merupakan fenomena di mana dua variabel saling berkorelasi. Interaksi antar variabel tidak dapat dihindari dan penting agar hasil regresi menjadi valid. Namun, reliabilitas harus dihindari secara luas karena dapat terlalu lemah (multikolinearitas lengkap) atau terlalu lemah (multikolinearitas tidak lengkap).

16

- Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang baik antar variabel. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa pengujian ini tidak dapat diterapkan di tempat lain karena koefisien regresi pengujian tidak diketahui dan standar error tidak terlampaui.

100

- **Analisis Asosiatif**

Analisis asosiatif adalah metode penelitian Metode ini sering digunakan dalam studi kuantitatif untuk menguji hipotesis kausal dan hipotesis korelasi antara variabel. Analisis asosiatif melibatkan beberapa langkah. Artinya, ada keputusan variabel studi, keputusan sampel penelitian yang diselidiki, pengumpulan data, dan analisis data dan kesimpulan.

- **Uji Regresi Berganda**

85

3

Menurut Riduwan dalam (Abdullah & Muttaqin, 2024:18) Analisis regresi berganda merupakan suatu teknik penelitian yang dapat digunakan untuk membandingkan dua variabel atau lebih dengan satu variabel tunggal. Dalam penelitian ini, analisis statistik dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Model regresi berganda merupakan model regresi dengan lebih dari satu variabel. Analisis regresi ini digunakan untuk menentukan variabel dependen (Y) jika terdapat dua variabel atau lebih. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan program komputer berupa perangkat lunak SPSS. Analisis regresi berganda

9 persamaan struktural digunakan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.keterikatan karyawan.

Keterangan :

98 $Y = \text{Variabel Independen (kinerja karyawan).} = \text{Konstanta.} = \text{Koefisien garis regresi.} = \text{Gaya Kepemimpinan} = \text{Disiplin kerja} = \text{error/variabel pengganggu}$

- **Uji Koefisien Korelasi**

27 Koefisien korelasi (R) merupakan ukuran koefisien korelasi antar variabel (Djarwanto dan Subagyo) (Sehangunaung et al., 2023:37). Koefisien korelasi merupakan besarnya koefisien korelasi antar variabel yang diukur dengan menggunakan alat ukur koefisien korelasi.korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel (X) dan koefisien korelasinya. Apabila koefisien (r) lebih besar atau mendekati (100%) maka hubungannya kuat, dan apabila koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka hubungannya lemah. Rumus koefisien korelasi Pearson adalah:Keterangan :R = koefisien korelasiN = jumlah sampelX = nilai variabel XY= nilai variabel YΣ = simbol penjumlahan

- **Uji Koefisien Determinasi**

30 Koefisien Determinasi (R²) Hasil ini menunjukkan kemampuan model dalam meningkatkan kecocokan model. Nilainya berada di antara 0 dan 1. Menurut Kuncoro (Sehangunaung et al., 2023:34), model ini merupakan model yang dapat menjelaskan dirinya sendiri. Koefisien determinasi menggambarkan hubungan antara variabel prediktor dan variabel prediktor. Jika koefisiennya besar, dapat disimpulkan bahwa (X) mungkin memegang peranan penting dalam hubungan tersebut, namun yang terakhir merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Oleh karena itu,semakin kecil probabilitasnya, semakin kecil variabel bebas (X) dan semakin kecil variabel terikatnya.Rumus Koefisien Determinasi adalah :

94

Atau secara umum dinyatakan sebagai

Denganeterangan :

r^2 = koefisien determinasi SSR (Sum of Squares Regression) = jumlah kuadrat regresi

(variasi yang dijelaskan oleh model) $Cov(X, Y)$ = kovariansi antara variabel X dan

σ_x, σ_y = simpangan baku variabel X dan Y nilai r^2

menunjukkan jumlah variabel pada variabel bebas (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Semakin besar r^2 maka model regresi semakin baik dalam menjelaskan variabel *Independen*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- **HASIL PENELITIAN**

- **Gambaran Umum**

Bab 1 menyajikan pendahuluan Desain penelitian, telaah pustaka, analisis data, metodologi penelitian, dan metodologi penelitian dalam penelitian ini. Minat penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja, serta komitmen karyawan. Partisipan penelitian ini adalah 32 orang karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) dan uji-uji seperti uji

validitas, uji reliabilitas, uji odds ratio, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi, uji korelasi, uji determinasi, dan uji regresi linier berganda.f.f.

- **Karakteristik Umum Responden**

Hasil tersebut disajikan dalam bentuk data berikut kualitatif dengan jumlah partisipan 32 orang. Data dikumpulkan dari penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pedoman Kinerja PegawaiBKPSDM Kabupaten Pangandaran, dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan Google Form untuk mengumpulkan data primer. Artikel ini menguraikan karakteristik demografi populasi yang diteliti dan dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan jam kerja..

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	56,3%
Perempuan	14	43,8%
To.tal	32	100%..

Sum.ber : Diolah oleh Penelit 2025

Dari tabel diatas bisa Dapat diamati bahwa sebagian besar pegawai Kabupaten Pangandaran adalah laki-laki, semuanya berusia 18 tahun dan jumlah pegawai56,3% alasanya karena di BKPSDM Pelamar terbanyaknya laki laki.

mayoritas (BKPSDM) kabupaten Usia adalah Usia 26 – 30 dengan jumlah 14 orang dan persentase 43,8% alasannya karena di BKPSDM menyerap pegawai yang masih Usia Muda harapannya agar produktifitas lebih maksimal.

.(BKPSDM) kabupaten Pangandaran Dilihat dari Pendidikannya adalah S1 dengan jumlah 18 orang dan persentase 56,3% alasannya karena di BKPSDM mayoritas ASN sehingga pendidikan pegawai di BKPSDM Dominan S1.

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala Badan	1	3,1%
Sekretaris Badan	1	3,1%
Kepala Bidang	3	9,4%
Analisis Kepegawaian	4	12,5%
Kepala Sub	2	6,3%
Pranata Komputer	5	15,6%
Analisis SDM	4	12,5

Penelaah Teknis	1.2	37,5%
Total	3.2	10.0%

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2025

Dari tabel diatas bisa Telah diamati bahwa terdapat banyak pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nasional (BKPSDM) Pangandaran Dilihat dari Jabatan nya yaitu Penelaah Teknis dengan jumlah 12 orang dengan Persentase 37,5% alasannya Karena Penelaah Teknis Dominan di butuhkan Dalam setiap Bidang dan lainnya.

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	13	40,6%
6. – 1.0 tah.un	17	53,1%
11. – .15. tah.un	2	6,3%
.16 – 20 ta.hun	0	0.%
Total	32	100.%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Dari Grafik di bawah ini menunjukkan jumlah pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKPSDM) Pangandaran Dilihat dari Lama bekerja yaitu 6 – 10 tahun dengan Persentase 53,1% Alasannya karena Di BKPSDM kebanyakan Pegawai yang sudah Berpengalaman.

- **Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik, kondisi kerja dan manajemen kinerja pegawai (BKPSDM) di Kabupaten Pangandaran. Hasil pengujian ini dapat diketahui dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Semua pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,1 (10%). r_{hitung} pada penelitian ini yaitu sebesar 0,1689.

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2025

menyatakan bahwa sebanyak 7 pernyataan setiap butirnya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

51 Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Disiplin kerja pada tabel diatas menyatakan bahwa sebanyak 6 pernyataan setiap butirnya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai rhitung > rtabel.

86 • **Hasil Uji Reliabilitas**

71 Hasil Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah respons pengguna dapat diandalkan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas serupa dengan uji Cronbach alpha. Disimpulkan bahwa hasil uji ini harus konsisten dengan hasil Cronbach Alpha. > 0,60.

Berdasarkan perangkat lunak SPSS 22, diperoleh hasil berikut:

80 . Reliabilitas skala dan Cronbach alpha adalah 0,942, yang lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki reliabilitas yang baik..

Tabe.l 4.. 1.0
HasilUjiReliabi.litas Dis.iplin Kerja

<i>Reliability Stati.stics</i>	
<i>Cronb.ach's Alpha</i>	<i>N of. Items</i>
.930	6

Sumber : diolah oleh Peneliti 2025

49 Pada gambar di bawah ini terlihat bahwa reliabilitas skala etika kerja sudah memuaskan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930 yang berarti lebih besar dari 0,60 sehingga menunjukkan bahwa model etika kerja mempunyai reliabilitas yang baik...

32 **Tabel 4. 11**
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<i>Reliabil.ity S.tat.istics</i>	
<i>Cronb.ach's Alp.ha</i>	<i>N.of.Items</i>
.946	9

Sumber : diolah oleh Peneliti 2025

40 Tabel diatas menunjukkan Koefisien uji reliabilitas karyawan berdasarkan Cronbach's Alpha sebesar 0,946 yang berarti lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabilitas reliabilitas karyawan termasuk tinggi.

- Hasil Uji Deskriptif
- Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner diberikan kepada 32 responden mengenai variable Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4. 12
Hasil Analisis deskriptif Gaya kepemimpinan

N.o	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	CS	ST	SS				
Struktur Prakarsa										
1	Pimpinan saya mampu mengorganisir dengan baik	0	9	6	15	2	32	106	3.31	Cukup Baik
2	Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja	0	4	9	6	13	32	124	3.88	Baik
3	Pimpinan saya selalu menjelaskan tujuan kerja secara jelas kepada bawahan	0	3	10	11	8	32	120	3.75	Baik
Pertimbangan										
4		1	4	6	10	6	32	122	3.81	Baik
5		1	4	10	6	11	32	118	3.69	Baik
6	Pimpinan saya perhatian terhadap perasaan dan kondisi emosional bawahannya	0	6	7	11	8	32	117	3.66	Baik
7	Pimpinan saya menunjukan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap masalah yang dihadapi bawahannya	0	4	10	11	7	32	177	3.66	Baik

Total	3,68	Baik
--------------	-------------	-------------

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 32 responden, Gaya Kepemimpinan yang mencakup Struktur prakarsa dan pertimbangan rata-rata berada dalam kategori baik. Aspek Struktur prakarsa dan pertimbangan memperoleh total mean dengan rata-rata 3,68. Dengan demikian, secara keseluruhan gaya kepemimpinan responden tergolong baik.

- Analisis Deskriptif Disiplin Kerja**

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner diberikan kepada 32 responden mengenai variable disiplin kerja.

No.	Pernyataan.	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	CS	ST	SS				
Ketepatan waktu										
1	tentukan	0	7	6	11	8	32	116	3.63	Baik
2	Saya memanfaatkan efektifitas waktu kerja dengan sebaik mungkin tanpa melakukan kegiatan pribadi	1	4	7	13	7	32	117	3.66	Baik
3	Saya selalu hadir konsisten dalam datang tepat waktu setiap hari kerja	0	3	12	9	8	32	118	3.69	Baik
Tanggung jawab										
4		0	6	7	9	10	32	119	3.72	Baik
5		1	6	5	9	11	32	119	3.72	Baik
6	Saya membuat laporan kerja secara rutin dan tepat waktu	1	4	6	11	10	32	121	3.78	Baik
Total								3,70	Baik	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 32 responden, disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu dan tanggung jawab rata-rata berada dalam kategori baik. Aspek ketepatan waktu dan tanggung jawab memperoleh total mean dengan rata-rata 3,74. Dengan demikian, secara keseluruhan disiplin kerja responden tergolong baik.

- **Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner diberikan kepada 32 responden mengenai variable kinerja karyawan.

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	CS	ST	SS				
Hasik Kerja										
1	Saya mampu memenuhi pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan standart atau melebihi target	0	7	7	13	5	32	112	3.50	Baik
2	Saya selalu teliti memastikan hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik	0	5	9	10	8	32	117	3.66	Baik
3	Saya bekerja secara efektif dengan meminimalkan kesalahan dan waktu yang terbuang	0	5	6	15	6	32	118	3.69	Baik
Perilaku Kerja										
4	Saya selalu disiplin mematuhi waktu kerja dan peraturan yang berlaku	0	8	6	9	9	32	115	3.59	Baik

	tanpa perlu diawasi									
5		0	4	10	10	8	32	118	3.69	Baik
6	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap tugas	0	6	8	7	11	32	119	3.72	Baik
Sifat Pribadi										
7	Saya mampu memimpin dan mengarahkan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0	5	8	12	7	32	117	3.66	Baik
8		0	3	7	12	10	32	125	3.91	Baik
9	Saya sering kreatif memberikan ide ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan dan tim	0	7	8	11	6	32	112	3.50	Baik
Total									3,65	Baik

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan memperoleh total mean dengan rata-rata 3,79. Dengan demikian, secara keseluruhan kinerja karyawan responden tergolong baik.

- Hasil Uji Asumsi Klasik
- Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Suatu variabel dapat dikatakan berdistribusi normal jika probabilitasnya $> 0,10$. Berikut ini adalah hasil uji normalitas: Terlihat bahwa nilai Asmp.sig signifikan. (2-tailed) adalah 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,10 ataudikatakan $0,200 > 0,10$. Maka data dari variable independent maupun dependen berdistribusi normal.

43 • **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

16 Uji heteroskedastisitas...merupakan uji untuk mengetahui apakah variabel yang termasuk dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas.heteroskedastisitas... dilakukan menggunakan SPSS :

84 **Tab.el 4. 16**
Uji Heteros.kedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstand.ard.ized Coef.fic.ients		Standar.dized C.oeffic.ients	t	S.ig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Cons.tant)	.463	.117		3.965	.000
	X1	.061	.081	.268	.754	.457
	X2	-.137	.080	-.608	-1.710	.098

a. Dependent Variable: A.BS RE.S

Sumb.er : Dio.la.h .Oleh Peneliti 2025

18 variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,457 dan variabel disiplin kerja yaitu 0,098. Hasil variable Gaya Kepemimpinan $0,457 > 0,10$ yang berarti variabel Gaya kepemimpinan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil variabel disiplin kerja $0,098 > 0,10$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

32 • **Hasil UjiMultikolinearitas...**

Uji multikolinearitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausalitas antar variabel, model regresi yang baik tidak perlu dikaitkan dengan variabel yang sama. Berikut ini adalah hasil pengujiannyamultikolinearitas::

Tabel4. 17
Has.il. UjiMul.tikolinearitas

Coef.fici.ents ^a								
M.odel		Unstandardized .Coefficie.nts..		Standar.dized Coeffi.cients	t	Sig...	Colli.n.earity Statistic.s	
		B	Std. Er.ror	B.eta			Tolerance	VIF
1	(Cons.tant)	.099	.209		473	.640		
	X1	.358	.144	.370	2.477	.019	.230	4.350
	X2	.557	.144	.580	3.884	.001	.230	4.350

a. Dependent Variable: Y

Sum.be.r : dio.lah Ole.h Pe.neliti 2025

Tabel diatas menunjukkan output uji multikolinearitas dengan nilai VIF sebesar 4,350 karna nilai VIF $4,350 < 10$ dengan nilai toleransi $0,230 > 0,10$, maka dalam penelitian ini data tidak memenuhi kriteria multikolinearitas..

Grafik di bawah ini menunjukkan hal berikut:

a = konstan -0,099 yang berarti Jika variabel bebas seperti gaya kepemimpinan dan etos kerja sama dengan 0, maka variabel lainnya adalah komitmen karyawan. memiliki koefisien -0,099.

- Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan 0,358 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1% dan variabel lainnya tetap, kemudian variabel dependen yaitu Keterlibatan karyawan meningkat sebesar 0,358. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja menunjukkan 0,557 yang berarti variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1% dan variabel lainnya tetap, yaitu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,557.

• Hasil Uji Koefisien Korelasi

perhitungan menggunakan korelasi pearson menghasilkan :

- Nilai hubungan Koefisien sebesar 0,880 menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan adalah kuat. Korelasi antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan adalah 0,905, yang berarti bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan “sangat kuat”.

• Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien R untuk gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,851 atau 85,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

Tabel.4. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan

Mod.el .Summary				
Mod.el	.R	R .Sq.uare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.766	.37462
a. Predict.ors: (Constan.t), Gaya Kepem.impinan				

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Tabel 4.17 terlampir menunjukkan nilai R sebesar 0,774 atau 77,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (BKPSDM) di Kabupaten Pangandaran, sedangkan sisanya sebesar 22,6% variansi disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

- **.PEMBAHASAN..**

Sebagaimana analisis data diatas maka, pembahasan dari hasil penelitiannya adalah :

- **Pembahasan Hasil Penelitian Deskriptif**
- **Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 32 responden, gaya kepemimpinan yang mencakup lingkungan kerja fisik dalam rata-rata berada dalam kategori baik. Aspek Gaya Kepemimpinan fisik memperoleh total mean dengan rata-rata 3,74. Dengan demikian, secara keseluruhan Gaya kepemimpinan responden tergolong baik.

- **Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 32 responden, disiplin kerja yang mencakup ketaatan waktu dan tanggung jawab rata-rata berada dalam kategori baik. Aspek ketaatan waktu dan tanggung jawab memperoleh total mean dengan rata-rata 3,74. Dengan demikian, secara keseluruhan disiplin kerja responden tergolong baik.

- **Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 32 responden, Kinerja karyawan berdasarkan kualitas, keberagaman, keterlibatan, kehadiran dan keterlibatan, semakin baik. Kualitas, Keberagaman, Layanan, Perjalanan dan Kemitraan memperoleh total mean dengan rata-rata 3,79. Dengan demikian, secara keseluruhan kinerja karyawan responden tergolong baik.

- 6 • **Pembahasan Hasil Penelitian Asosiatif**

- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

11 Berdasarkan besarnya dana yang diinvestasikan dalam penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 6 pegawai. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan uji Regresi Linier Berganda dengan 67 menggunakan t-hitung ($2,477 > 1,69913$) t-tabel dan tingkat signifikansi $0,019 < 0,10$. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan 0,358 yang artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1% dengan tetapan variabel lain tetap maka variabel dependen yaitu keterikatan pegawai akan meningkat sebesar 0,358. Penghargaan Good Governance Award merupakan indikasi good governance, kinerja pegawai yang baik 1 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kabupaten 12 Pangandaran. Dan koefisien sebesar 0,880 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah kuat.”

- 82 • **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

36 Berdasarkan uraian pustaka di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil 24 penelitian dianalisis dengan menggunakan t-hitung ($3,884 > 1,69913$) t-tabel dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,10$. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan 0,557 31 yang artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% dengan variabel

18 lain tetap maka variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,557. Tempat kerja yang baik berarti kondisi kerja yang baik, keterikatan pegawai merupakan salah satu tujuan utama Badan Pengembangan Sumber) Kabupaten Pangandaran. Dan nilai koefisien sebesar 0,905 menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai sangat kuat.”.

7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

4 Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil R sebesar 0,851 atau 81,5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran, sedangkan sisanya sebesar 14% tidak terlatih..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

• Kesimpulan

- Dari hasil analisis yang telah diuraikan di atas dan hasil penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Secara keseluruhan struktur tata kelola di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Pangandaran menurut 32 responden berada pada kategori “Baik, Kinerja”. Efikasi diri, harapan, fleksibilitas kognitif, perhatian terhadap emosi, dan kecemasan umum. Selanjutnya etos kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Pangandaran Berdasarkan Hasil responden 32 responden berada pada kondisi “Baik” artinya masuk kerja tepat waktu, ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan, prestasi kerja dan pelaporan. Menurut lingkungan kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Pangandaran berdasarkan 32 responden berada pada kategori “Baik” untuk keberagaman, efisiensi, efektivitas, profesionalisme, inisiatif, integritas, kepemimpinan, kejujuran dan inovasi..
- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya Manusia Kabupaten Pangandaran berpengaruh positif dan signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial variabel Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia Kabupaten Pangandaran, dan hasil penelitian menunjukkan H_1 setuju dan H_0 tidak setuju yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Pangandaran adalah positif dan signifikan

35 sekaligus, hasil ini menegaskan bahwa H_1 setuju dan menolak H_0 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai...

- **Saran**

- 28 • Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian ini mengungkap beberapa hal terkait gaya kepemimpinan dan kondisi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu: PT Wana Sawit Subur Lestari 01 Kalimantan Tengah perlu melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerja dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disarankan bagi pemberi kerja untuk meninjau catatan kinerja karyawan setiap hari untuk memastikan bahwa karyawan mengalami kemajuan setiap hari. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan pujian meningkat yang dapat membantu perusahaan mencapai target..

- oleh karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa PT Wana Sawit Subur Lestari 01 memiliki lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan karyawan, sehingga menjadikan perusahaan lebih menarik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa PT Wana Sawit Subur Lestari 01 menggunakan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa PT Wana Sawit Subur Lestari 01 memiliki lingkungan kerja dan budaya kerja yang baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dan budaya kerja yang positif merupakan kunci untuk meningkatkan keterikatan karyawan, yang menjadikan perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja...

