

Determinan Kinerja Karyawan: Faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan

Ida Nirwana^{1,*}, Seflidiana Roza², Habib Maulid³

^{1,2,3}Manajemen; Universitas Mahaputra Muhammad Yamin; Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa Sumatra Barat; (0755) 22075; e-mail: syafiranirwana20@gmail.com, seflidianar@gmail.com, habibmaulid46@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: syafiranirwana20@gmail.com

Diterima: 17/10/24 ; Review: 21/10/24; Disetujui: 10/12/24.

Cara citasi: Nirwana I, Roza S, Maulid H. 2024. Determinan Kinerja Karyawan: Faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan. Jurnal Administrasi Kantor. 12 (2): 174-183.

Abstrak: Karyawan dituntut mampu merampungkan tanggung jawab serta tugas-tugas secara praktis dan tepat guna. Studi berikut bertujuan sebagai pengetahuan dalam hal kinerja karyawan Perum Bulog Kota Solok yang difaktorkan oleh gaya kepemimpinan serta disiplin. Kategori studi yang difungsikan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Informasi yang dipergunakan merupakan data primer yang didapat melalui angket yang dikirimkan dan diisi oleh karyawan Perum Bulog Kota Solok sebagai responden. Populasi pada riset ini merupakan seluruh karyawan yang bertugas di Perum Bulog Kota Solok. Adapun dalam pemilihan sampel menggunakan teknik sampel penuh. Sehingga, seluruh populasi studi ini akan dijadikan sampel dalam studi ini. Teknik untuk menganalisis data-data yang diperoleh yakni uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t serta uji F. Hasil studi ini memperlihatkan bahwasanya: (1) gaya kepemimpinan memberi dampak signifikan kepada kinerja karyawan Perum Bulog Kota Solok; (2) disiplin memberi dampak signifikan kepada kinerja karyawan Perum Bulog Kota Solok; serta (3) Gaya kepemimpinan dan disiplin mempunyai dampak signifikan dan serentak kepada variabel dependen kinerja karyawan Perum Bulog Kota Solok. Selain itu, uji koefisien determinasi sebanyak 63,4% lalu selebihnya 36,6% difaktorkan kepada variabel-variabel lainnya yang tak dimasukkan ke studi ini contohnya beban pekerjaan, kepuasan pekerjaan, kerjasama dan lain-lain.

Keywords: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin.

Abstract: Employees must demonstrate the capacity to fulfill their responsibilities and tasks with both efficiency and effectiveness. This research seeks to evaluate the efficacy of employees at Perum Bulog Kota Solok, influenced by the dynamics of leadership style and the principles of discipline. The research approach employed is quantitative descriptive analysis. The data utilized consists of primary information gathered via questionnaires administered to employees of Perum Bulog Kota Solok, who served as respondents. This study encompasses the entirety of employees engaged at Perum Bulog Kota Solok. The sample selection employs a comprehensive sampling technique. Consequently, the complete population of this investigation will serve as the sample for this analysis. The methodologies employed for the analysis of the acquired data include research instrument testing, multiple linear regression analysis, determination coefficient testing, as well as t-tests and F-tests. The findings of this research indicate that: (1) the leadership style exerts a considerable influence on the performance of employees at Perum Bulog Kota Solok; (2) discipline significantly affects the performance of employees at Perum Bulog Kota Solok; and (3) both leadership style and discipline collectively and significantly impact the dependent variable of employee performance at Perum Bulog Kota Solok. Furthermore, the coefficient of determination was established at 63.4%, indicating that the remaining 36.6% can be attributed to other variables not encompassed within this study, including workload, job satisfaction, cooperation, among others.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Discipline.

1. Pendahuluan

Kinerja berdefinisi kepada hasil daripada pekerjaan yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tugasnya [Samsuri & Mahfudiyanto, 2020]. Kinerja adalah tingkat kesuksesan seseorang yang telah merampungkan kewajibannya dalam jangka waktu yang ditentukan. Perampungan kewajiban atau tanggung jawab serta tugas oleh orang-orang padam suatu lembaga yang juga disebutkan sebagai kinerja [Budiyanto & Mochklas, 2020]. Kinerja karyawan berfungsi sebagai hal yang memastikan bahwa pegawai tetap puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kerja mereka dan keuntungan bagi perusahaan [Juniarti & Putri, 2021]. Untuk meningkatkan hasil, orang harus bekerja sama dengan baik, menghilangkan peraturan yang menghalangi kinerja, menerima hukuman, dan menerima penataran berkala untuk meluaskan pengetahuan serta keterampilan pada suatu pekerjaan [Afriwahyuni, Sriyanti, & Nirwana, 2023].

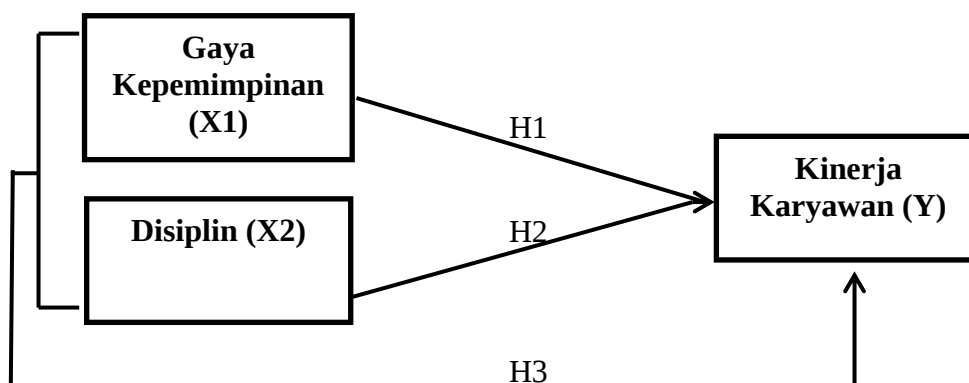
Semua karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab serta tugas mereka secara efektif dan juga efisien. Hasil dari pekerjaan yang diraih oleh seseorang setelah menyelesaikan kewajiban yang diberikan pada jangka waktu yang terbatas, kesungguhan, pengalaman, serta kecakapan [Marisanda, Nasrah, & Irawan, 2023]. Memberi contoh atau mempengaruhi para anggota melalui prosedur komunikasi untuk meraih sasaran organisasi dikenal sebagai kepemimpinan [Batubara, 2020]. Untuk mencapai sasaran organisasi, pemimpin wajib membuat suatu integrasi yang sesuai kepada anggota-anggotanya. Ini termasuk menjalin kolaborasi, mengarahkan, dan menggerakkan antusiasme bekerja kepada bawahan-bawahan. Hal ini akan menciptakan motivasi yang kuat yang nantinya menghasilkan usaha (kinerja) dan niat yang maksimum, yang didukung daripada fasilitas yang tersedia untuk lembaga. Sebagai bagian dari manajemen, seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan dan mempengaruhi sikap, kelompok serta perilaku, yang pada gilirannya membangun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan [Samsuri & Mahfudiyanto, 2020].

Pemimpin tersebut mengambil pendekatan yang terlalu melindungi bawahannya. Karyawan dengan mudah meremehkan pimpinan jika sikap tersebut terus dipertahankan. Jika karyawan meremehkan pemimpin mereka, mereka tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Akibatnya, pekerjaan akan tidak selesai dan kinerja

karyawan akan menurun. Disiplin kerja, selain gaya kepemimpinan, adalah hal yang sangat penting. Ini adalah cara untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Disiplin kerja juga membantu mengajarkan pegawai dalam menaati prosedur beserta peraturan yang tersedia, maka mereka bisa mencapai kinerja yang mumpuni.

Disiplin harus dipertahankan agar elemen penggerak karyawannya dapat bekerja dengan perusahaan, yang berarti sangat penting bagi suatu perusahaan [Khaeruman et al., 2021]. Karena itu, disiplin harus dipelihara dan dipupuk secara baik dikarenakan jika tidak, maka dapat menyebabkan pengerjaan tugas menjadi lebih lambat, yang akan berdampak buruk pada perusahaan Kantor Bulog masih memiliki banyak pelanggaran disiplin kerja yang sering dilakukan oleh karyawan. Target perusahaan tidak tercapai karena banyak karyawan perusahaan terlambat melebihi batas waktu yang ditentukan untuk aplikasi mereka. Kesadaran dan keinginan seseorang didasarkan pada peraturan perusahaan yang berlaku dan peraturan perusahaan [Rukmana, Nurhayati, & Yeni, 2023].

Kerangka Pikiran



Sumber: Data diolah, (2023).

Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis adalah tanggapan yang tidak bersifat permanen yang akan diuji kebenarannya. Di bawah ini dipaparkan hipotesis dalam studi yang akan dilakukan ini yaitu:

- H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan berdampak bagi Kinerja Karyawan di Kantor Bulog Kota Solok
- H₂ : Diduga Disiplin berdampak bagi Kinerja Karyawan di Kantor Bulog Kota

Solok

H₃ : Diduga Gaya Kepemimpinan beserta Disiplin berdampak kepada Kinerja Karyawan di Kantor Bulog Kota Solok

2. Metode Penelitian

Pada studi ini memakai jenis studi deskriptif kuantitatif. Studi kuantitatif merupakan suatu proses penelitian yang dipakai dalam menjawab masalah studi yang berkaitan dengan data berbentuk angka maupun statistik, [Rukmana et al., 2023]. Populasi studi ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Bulog Kota Solok yang totalnya ada 30 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam mengambil sampel yaitu teknik sampel penuh. Sampel penuh yaitu proses penetapan sampel apabila seluruh komponen populasi dipakai jadi sampel [Rifai, 2020]. Maka dari itu, total sampel yang akan dipakai untuk studi ini sebesar 30 orang. Di studi ini memakai teknik pengambilan data diantaranya observasi, kuesioner atau angket, teknik dokumentasi. Pada studi ini memakai teknik analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kepaiwaan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan serta mendorong orang lainnya atau bawahan untuk menjalankan tugas tertentu secara sukarela dan kesadaran sendiri. [Khaeruman et al., 2021].	1. Sikap 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Karakter 5. Kepribadian [Ningsih, Slamet,& Rahman 2018]	Likert
2	Disiplin (X ₂)	Disiplin adalah perilaku atau sikap daripada karyawan yang sanggup atau sukarela mematuhi atau menuruti semua aturan-aturan lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal [Rosalina & Wati, 2020].	1. Tingkat kehadiran atau ketidakhadiran 2. Memenuhi aturan perusahaan atau organisasi 3. Pemakaian waktu secara efisien dan efektif 4. Bertanggung	Likert

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
			jawab [Khaeruman et al., 2021]	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yakni capaian pekerjaan yang dikerjakan secara kapasitas beserta kapabilitas yang bisa digapai oleh orang-orang dalam mengerjakan pekerjaannya sinkron kepada tanggung jawab yang sudah diemban kepadanya [Silaen et al., 2021]	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja tim 4. Bertanggung jawab 5. Inisiatif [Juniarti & Putri, 2021]	Likert

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2024).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1) Uji Validitas

Penyebaran koefisien dilakukan pada 30 responden dengan pertanyaan sebanyak 24 item pertanyaan, 8 item gaya kepemimpinan serta 8 item disiplin dan juga 8 item kinerja karyawan (Y) dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan persyaratan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai di kolom total *Correlation* $> r_{tabel}$ atau jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05. Maka dari itu, r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,361. disimpulkan bahwasanya nilai validitas untuk butir-butir pernyataan variabel dari gaya kepemimpinan, disiplin, serta kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikasi yang ada di bawah 0,05 serta $r_{hitung} > 0,361$. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasanya masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat diolah dalam prosedur berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,427	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,680	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,392	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,479	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,800	0,361	Valid
	X _{1.6}	0,370	0,361	Valid
	X _{1.7}	0,650	0,361	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin (X ₂)	X _{1,8}	0,537	0,361	Valid
	X _{2,1}	0,471	0,361	Valid
	X _{2,2}	0,527	0,361	Valid
	X _{2,3}	0,476	0,361	Valid
	X _{2,4}	0,590	0,361	Valid
	X _{2,5}	0,596	0,361	Valid
	X _{2,6}	0,478	0,361	Valid
	X _{2,7}	0,625	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X _{2,8}	0,602	0,361	Valid
	Y.1	0,530	0,361	Valid
	Y.2	0,436	0,361	Valid
	Y.3	0,455	0,361	Valid
	Y.4	0,549	0,361	Valid
	Y.5	0,530	0,361	Valid
	Y.6	0,476	0,361	Valid
	Y.7	0,696	0,361	Valid
	Y.8	0,652	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2024).

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.675	8	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0.660	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.651	8	Reliabel

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2024).

Uji reliabilitas dimanfaatkan dalam mengevaluasi angket yang terdiri dari parameter variabel. Andaikata respons dari responden kepada pernyataan tetap stabil ataupun konsisten dari waktu ke waktu, angket yang diisi dinyatakan reliabel ataupun handal. Suatu variabel juga dianggap reliabel bilamana nilai cronbach alpha (α) lebih dari 0,6. Dari hasil penelitian yang dilakukan *Cronbach's Alpha* besarnya dari nilai tetapan 0,6 serta dinyatakan reliabel seluruhnya dan dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

3) Analisis regresi linear berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,197	5,090		,235	,816
1 Gaya Kepemimpinan	,343	,141	,304	2,431	,022
Disiplin Kerja	,635	,125	,634	5,077	,000

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2024).

Tabel yang ditunjukkan ini merupakan hasil uji regresi linier berganda, kemudian nilai yang sudah diperoleh akan dimasukkan ke persamaan linear dan hasilnya ada di bawah ini.

$$Y = 1,197 + 0,343x_1 + 0,635x_2$$

Melalui persamaan yang sudah ada itu, bisa dijelaskan bahwasanya:

- Konstanta diperoleh sebanyak 1,197 dan positif. Diartikan dapat terjalin korelasi yang positif antara gaya kepemimpinan serta disiplin. Diibaratkan gaya kepemimpinan serta disiplin 0 ataupun tetap, maka dari itu kinerja karyawan nilainya 1,197.
- Gaya kepemimpinan punya koefisien regresi sebanyak 0,343 serta positif. Diartikan dapat terjalin korelasi yang positif pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Diibaratkan adanya kenaikan nilai 1 satuan dari gaya kepemimpinan (X_1) serta faktor-faktor pengaruh yang lain tetap, dengan demikian bisa menaikkan nilai daripada kinerja karyawan sebanyak 0,343.
- Disiplin mempunyai koefisien regresi sebanyak 0,635 serta positif, diartikan dapat terjalin hubungan yang positif melalui disiplin dengan kinerja dari karyawan. Diibaratkan adanya peningkatan 1 satuan dari disiplin (X_2) serta faktor-faktor pengaruh yang lain tetap, dengan demikian bisa menaikkan nilai daripada kinerja karyawan sebanyak 0,635.

4) Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,197	5,090		,235	,816
1 Gaya Kepemimpinan	,343	,141	,304	2,431	,022
Disiplin Kerja	,635	,125	,634	5,077	,000

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2024).

Melalui tabel ini, didapat hasil yang akan diperlihatkan berikut:

- Untuk H_1 , $2,431 > 2,048$ dan sig. adalah sebanyak $0,02 < 0,05$, sehingga bisa diketahui bahwasanya H_1 sesuai. Dengan demikian, ini diartikan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan Perum Bulog Kota Solok.

- b. Untuk H_2 , $5,077 > 2,048$ dan sig. sebanyak $0,000 < 0,05$, sehingga bisa diketahui bahwasanya H_2 sesuai. Dengan demikian, ini diartikan bahwasanya disiplin berpengaruh kepada kinerja karyawan Perum Bulog Kota Solok.

5) Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	218,710	2	109,355	23,416	,000 ^b
Residual	126,090	27	4,670		
Total	344,800	29			

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2024).

Hipotesis ketiga sudah sesuai disebabkan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah lebih besar ($23,416 > 3,35$) dan nilai sig $< \alpha$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, memperlihatkan bahwasanya variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin) punya dampak signifikan serta simultan atau serentak kepada variabel dependen (kinerja karyawan).

Pembahasan

Dari pengujian yang sudah dilakukan sebelumnya memberikan hasil yang menunjukkan gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi daripada kinerja karyawan yang bekerja pada Kantor Bulog Kota Solok. Akibatnya, hipotesis (H_1) dapat digunakan atau dapat diterima. Ini membuktikan bahwasanya kinerja karyawan dapat difaktorkan oleh gaya kepemimpinan. Pernyataan tersebut searah kepada studi (Fahroby, 2020) yang menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan serta positif kepada kinerja karyawan.

Kemudian, hasil studi membuktikan bahwasanya kinerja karyawan mampu dipengaruhi dari variabel disiplin pada Kantor Bulog Kota Solok. Akibatnya, hipotesis kedua (H_2) dapat digunakan atau dapat diterima. Ini membuktikan bahwasanya kinerja karyawan dapat difaktorkan oleh disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian (Wa1, Samalua Waoma, 2021) bahwa disiplin merupakan satu dari sekian banyak faktor pendukung terhadap kinerja pegawai.

Dan selanjutnya, pengujian menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan serta disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di dalam Kantor Bulog Kota Solok. Akibatnya, hipotesa ketiga (H_3) yang dipakai dalam studi ini diterima, yaitu bahwasanya gaya kepemimpinan serta disiplin keduanya mempengaruhi kinerja dari

karyawan secara. Ini mengartikan bahwa kinerja karyawan Kantor Bulog Kota Solok dipengaruhi bersamaan oleh kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan serta disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian (Hema Fourtunela Br Sembiring, 2021) bahwa gaya kepemimpinan beserta disiplin berpengaruh relevan atau signifikan serta serentak atau simultan kepada kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Studi ini dilakukan untuk menemukan bukti eksperimental tentang gaya kepemimpinan dan disiplin bisa memengaruhi kinerja pada karyawan. Results dari pengujian dari Kantor Bulog Kota Solok yang dibahas di bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan berikut: Kinerja karyawan (Y) Kantor Bulog Kota Solok dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1); Kinerja karyawan (Y) di perusahaan Kantor Bulog Kota Solok dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin (X2); serta gaya kepemimpinan (X1) beserta dengan disiplin (X2) memiliki pengaruh secara bersamaan kepada kinerja karyawan (Y) pada Kantor Bulog Kota Solok.

Referensi

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru , Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Aulia Rakhman, Netty Indrawat, S. R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok*. 1(4).
- Batubara, S. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum(Persero)*. 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV.AA.RIZKY.
- Christianto, D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Citra Indojaya Perkasa*.
- Egia Okta Syafitri, Esi Sriyanti, A. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok)*. 2(1), 96–109.
- Eko Budiyanto, M. M. (2020). *Kinerja karyawan*.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Jenny Nancy Kaligis, Rena Augia Putrie, Nersiwad, Afni Yeni, M. M. (2023). *Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja*. 8(1), 1–10.

- Juniarti, A. T., & Putri, D. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. CV. Pena Persada.
- Kasino. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Jurnal Ecobisma*, 7(1), 20–30.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). *Meningkatan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV.AA.RIZKY.
- Marisanda, Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *JURNAL Riset MANAJEMEN*, 1(2), 01–13.
- Ningsih, N., Slamet, A., & Rahman, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen*, 36–54.
- Nurhazizah, Rasidah Nasrah, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)*. 28(2), 1–12.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jl Garuda B 30 Rt 1 Rw 12 Cipayung, Kec. Ciputat, Kota Tangerang: Pascal Books Redaksi.
- Rifai, A. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Rosalina, M., & Wati, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Rukmana, S., Nurhayati, & Yeni, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4).
- Samsuri, A., & Mahfudiyanto. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 163–174.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV.PATRA MEDIA GRAFINDO.
- Vemil, Ida Nirwana, A. Y. (2023). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto*. 2(1).