

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum Di Kantor Gubernur Sumatera Utara

The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Legal Bureau of the Governor's Office of North Sumatra

Depita Sihombing^a Husiawati^b Salsabila^c Dhea Pricilia Panjaitan^d Salman Faris^{e*} Aminuddin^f

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia^{a,b,c,d,e}

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia^f

Email: salmanfaris@unprimdn.ac.id

Abstract

According to Regulation No. 37 of 2016 and No. 58 of 2017, the Legal Bureau of the Regional Secretariat of North Sumatra Province is responsible for the development of regional regulations and the provision of legal services. This study adopts a correlational and quantitative approach to evaluate the influence of each variable under investigation. The total population in this study consists of 36 employees from the Legal Bureau of the Governor of North Sumatra, and a saturated sampling technique was used for analysis. The results of the study indicate that leadership style has a significant influence on employee performance; however, discipline and work motivation do not contribute significantly.

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

Abstrak

Menurut Peraturan No. 37 Tahun 2016 dan No. 58 Tahun 2017, Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab atas pengembangan peraturan daerah dan pelayanan hukum. Studi ini berpendekatan korelasional dan kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh dari setiap variabel yang ingin dikaji. Total populasi dalam studi ini sejumlah 36 karyawan dari Biro Hukum Gubernur Sumatera Utara, dan sampling jenuh digunakan untuk menganalisis hasil. Studi ini menghasilkan bila gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan; namun, disiplin serta motivasi kerja tidak berkontribusi dengan signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dibentuk dengan Peraturan Nomor 37 Tahun 2016 dan berfungsi sesuai dengan Peraturan Nomor 58 Tahun 2017. Biro Hukum, yang dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang melapor kepada Sekretaris Daerah, bertanggung jawab untuk mengembangkan peraturan daerah, memberikan bantuan hukum, dan melakukan studi hukum. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan organisasi, dan hal ini krusial dari tahap perencanaan hingga evaluasi.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai di bidang pekerjaannya, yang dapat langsung tercermin dalam output yang dihasilkan, baik dari segi jumlah maupun kualitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk posisi tersebut (Djoko Setyo Widodo dan Andri Yandi, 2022).

Tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian realisasi Biro Hukum pada tahun 2024 kurang optimal dibandingkan dengan pencapaian realisasi tahun 2023. Tabel ini juga menunjukkan bahwa target kinerja tahun 2024 masih di bawah harapan, yang mengindikasikan bahwa faktor sumber daya manusia, yaitu kinerja pegawai, menjadi kontributor terbesar.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam bidangnya membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk menjalankan roda organisasi atau pemerintahan. Halim (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atasan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, cara atasan memimpin dapat memengaruhi seberapa baik pegawai berprestasi di tempat kerja.

Tidak hanya motivasi kerja, tetapi juga gaya kepemimpinan merupakan komponen penting dalam organisasi. Motivasi kerja adalah keadaan pribadi yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu demi mencapai suatu tujuan (Ananta, 2020). Pemimpin tidak hanya perlu memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan, tetapi juga harus memahami bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan. Menurut Cahyo Tri Anggoro (2022), disiplin kerja yang baik akan memastikan pelaksanaan tugas berjalan lancar dan memungkinkan hasil kerja yang optimal di perusahaan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menjelaskan sebab dan akibat yang ditimbulkan (Sugiyono, 2016). Sujarweni (2020) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai studi yang menghasilkan hasil yang dapat diperoleh melalui proses statistik. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Populasi adalah kumpulan semua orang yang menjadi objek penelitian (Gravetter dan Wallnau, 2016). Menurut Nazir (2017), populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti, di mana karakter tersebut dinamakan variabel. Swarjana (2015) menambahkan bahwa populasi mencakup individu yang dapat diukur sebagai bagian dari penelitian. Sebanyak 36 orang yang bekerja di Biro Hukum Gubernur Sumatera Utara merupakan populasi dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2019), populasi yang akan diteliti terdiri dari sampel. Sebuah penelitian disebut sebagai penelitian sampel jika dilakukan pada sebagian dari populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, metode yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa untuk hasil yang lebih akurat, semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel jika ukuran populasi kurang dari 100. Oleh karena itu, peneliti mengambil 100% dari populasi Biro Hukum Gubernur Sumatera Utara, yaitu sebanyak 36 responden.

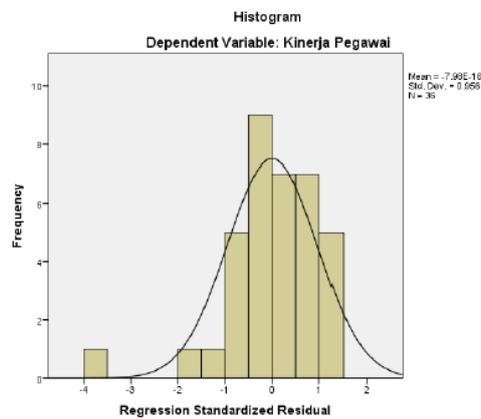
Model penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena berdasarkan data numerik yang diperoleh, disajikan dalam bentuk tabel, diagram, atau grafik. Teknik analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal, uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel independen secara berlebihan melalui nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat

konstan atau tidak. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan, di mana keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05.

3. Hasil Dan Pembahasan

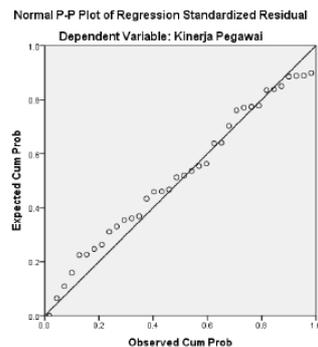
Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Normal Probability Plot of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.04363838
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.092
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2 Multicollinearity Test

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.571	9.364		1.342	.189		
	Gaya Kepemimpinan	.380	.095	.524	3.993	.000	.875	1.143
	Motivasi Kerja	.253	.174	.241	1.457	.155	.549	1.821
	Disiplin Kerja	.145	.180	.136	.805	.427	.528	1.893

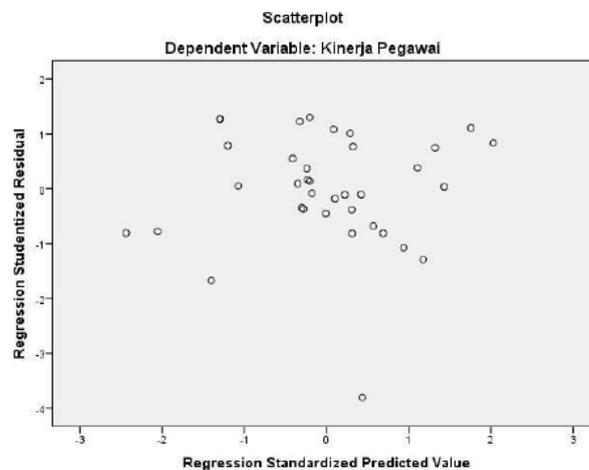
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4 Multiple Linear Regression Analysis Test

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	12.571	9.364		1.342	.189		
	Gaya Kepemimpinan	.380	.095	.524	3.993	.000	.875	1.143
	Motivasi Kerja	.253	.174	.241	1.457	.155	.549	1.821
	Disiplin Kerja	.145	.180	.136	.805	.427	.528	1.893

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = 12.571 + 0,380 X_1 + 0,253 X_2 + 0,145 X_3 + e$$

Yang artinya:

1. Konstanta Kinerja Pegawai (Y) adalah 12.571, yang menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) masing-masing dianggap 0, maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 12.571.
2. Koefisien X_1 (0,380) menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,380.
3. Koefisien X_2 (0,253) menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar 1, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,253.
4. Koefisien X_3 (0,145) menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan sebesar 1 pada Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,145.

Koefisien Determinasi

R Square (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R^2 semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R^2 dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.473	5.27476

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa Kinerja pegawai pada Biro Hukum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh variasi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja ialah sebesar 473 (47,3%)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.965	3	318.655	11.453	.000 ^b
	Residual	890.340	32	27.823		
	Total	1846.306	35			

Sumber: Data diolah, 2025

Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum, dengan nilai F hitung sebesar 11,453 lebih besar dari F tabel (2,90), serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7 Uji Hipotesis Parsial

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.571	9.364		1.342	.189		
	Gaya Kepemimpinan	.380	.095	.524	3.993	.000	.875	1.143
	Motivasi Kerja	.253	.174	.241	1.457	.155	.549	1.821
	Disiplin Kerja	.145	.180	.136	.805	.427	.528	1.893

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian secara parsial adalah:

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,993 lebih besar dari t tabel 2,037, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar 1,457 lebih kecil dari t tabel 2,037, dan nilai signifikansi 0,155 lebih besar dari 0,05.
3. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar 0,805 lebih kecil dari t tabel 2,037, dan nilai signifikansi 0,427 lebih besar dari 0,05.

Pembahasan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,993 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,037, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan arahan yang jelas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Motivasi Kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari t hitung sebesar 1,457 yang lebih kecil dari t tabel 2,037, dan nilai signifikansi sebesar 0,155 yang melebihi

0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja penting, dalam konteks penelitian ini, motivasi tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti gaya kepemimpinan atau sistem kerja yang diterapkan.

Begitu pula dengan Disiplin Kerja (X_3), yang hasil uji parsialnya menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung sebesar 0,805 lebih kecil dari t tabel 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,427 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum secara langsung meningkatkan kinerja secara signifikan. Mungkin saja disiplin kerja sudah dianggap sebagai standar dasar yang harus dipenuhi oleh semua pegawai, sehingga tidak menjadi pembeda utama dalam peningkatan kinerja. Namun, hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 11,453 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,90, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, meskipun secara individu tidak semua variabel berpengaruh signifikan, secara kolektif ketiganya memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai di Biro Hukum Gubernur Sumatera Utara.

4. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara. Sebaliknya, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Namun, berdasarkan hasil uji secara simultan, ketiga variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum. Hal ini mengindikasikan bahwa kolaborasi antara ketiga aspek tersebut tetap penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan hasil tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Bagi peneliti, disarankan untuk menyebarluaskan ilmu dan temuan dari penelitian ini agar dapat memberikan manfaat praktis dan akademis. Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif, seperti pendekatan campuran antara kualitatif dan kuantitatif, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipublikasikan agar menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa. Adapun untuk Biro Hukum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara, disarankan untuk terus memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, meningkatkan motivasi kerja melalui kebijakan yang tepat, serta memperkuat disiplin kerja pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional.

5. Daftar Pustaka

Ananta, A. S. W. (2020). *Dampak keadilan kelompok, kepuasan serta motivasi untuk dijadikan mediator pada hasil kinerja guru di SMP & SMA XYZ* (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Pelita Harapan.
<https://repository.edu.uph/id/eprint/10618/>

- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Dampak lingkup pekerjaan, motivasi & disiplin kerja pada kinerja. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, serta Bisnis*, 1(1), 59–70. <https://jurnalbajang.com/index.php/JEMBA/article/view/1259>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Bau, F. Y., Bekun, S., & Patiung, M. (2023). Kinerja pejabat desa untuk melayani administrasi pada warga Kecamatan Rinhat Kabupaten Malaka. *Jurnal Administrasi Ilmu Negara*, 5(1).
- Cristian, D., & Kurniawan, M. (2021). Dampak motivasi serta disiplin kerja pada kinerja pekerja PT Kharisma Yala Shipping Cabang Palembang. *Jurnal MSDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.42747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis lingkup pekerjaan, motivasi serta disiplin kerja pada kinerja: Kajian desa Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. *JEBE*, 2(1), 111–122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Fauzi, A., & Hidayat, T. (2020). Dampak pimpinan transformasional, lingkup pekerjaan serta rotasi kerja pada kinerja pekerja dengan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan*, 5(3), 1791–1805. <https://org.dinastirev/JIMT/article/view/1791>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2016). *Statistics for the Behavioral Sciences* (10th ed.). Cengage Learning.
- Halim, A. (2020). Dampak gaya pimpinan pada kinerja pekerja Dinas Budaya & Pendidikan Makassar. *Publik: Jurnal Layanan Publik & MSDM*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37696/publik.v7i2.140>
- Hasibuan, M. S. P., Sulkanain, T., & Ramadhan, A. (2021). *Gaya pimpinan dalam kelompok*. PT Aksara Bumi.
- Januari, M. (2023). *Dampak komitmen, kecerdasan serta gaya pimpinan pada kinerja Cakra Penerbangan Nusantara Denpasar* (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Mahasaraswati. <https://Unmas.eprint.ec.id/id/eprint/4891>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Dampak motivasi serta disiplin kerja pada kinerja pegawai PDAM Kota Bengkulu. *Jurnal Modal Manajemen Insani serta Bisnis*, 1(2), 100–110.
- Kuncoro, M. (2019). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Edisi ke-5). Erlangga.
- Lubis, S. (2020). Dampak motivasi, disiplin serta lingkup pekerjaan pada kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.32596/edutech.v6i1.4391>
- Nazir, M. (2017). *Metodologi Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja. *Manajemen Akuntansi*, 18(1), 22–38.
- Priyatno, D. (2018). *Statistik Parametrik & Nonparametrik: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Edisi ke-2).
- Sofiati, E. (2021). Dampak punishment & reward pada kinerja pekerja. *Insentif Ekonomi*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.31787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Edisi ke-4). CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-15). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-14). Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). *Penelitian Bisnis Kuantitatif*. Jurnal Ekonomi, 10(2), 123–135.
- Surya, F. M., & Askiah. (2020). Dampak disiplin pada kinerja pekerja PT Mahakam Berlian Samjaya. *Kajian Pelajar Borneo*, 2(1), 516–606.
- Swarjana, I. (2015). *Metodologi Penelitian*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Metode Kinerja Pegawai: Motivasi, Kompensasi & Kompetensi (Review Literature MSDM)*. Jurnal Multidisiplin Ilmu, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>