

PERAN KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN OKU

THE ROLE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS OFFICE OF OKU DISTRICT

Elsa Yuniarni^{1*}, Rini Efrianti¹, Yetty Oktarina¹, Yunita Sari¹

¹Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Email Penulis korespondensi: elsaarni83@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau anggota tim mereka, serta pengaruh tambahan yang melebihi dan melampaui kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, seperti jam kerja, cara berpakaian, penggunaan peralatan, perlengkapan kantor, dan lain sebagainya. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan secara sengaja (*Purposive*) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dimana jumlah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU adalah sebanyak 41 orang PNS. Metode pengolahan data melibatkan serangkaian langkah untuk mengelola, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang terkumpul, dengan menggunakan analisis regresi linier. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Diketahui juga bahwa secara simultan variabel peran kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Leadership is a consistent pattern of behaviour used by a leader to influence their subordinates or team members, as well as additional influence that exceeds and goes beyond the mechanical needs of routinely directing an organisation. Discipline is a management action to encourage members to comply with existing company regulations, such as working hours, dress code, use of equipment, office supplies, and so on. This research method is descriptive quantitative. This research was conducted purposively at the OKU Regency Communication and Information Agency. The sampling method used in this study was the census method, where the number of employees at the OKU Regency Communication and Information Agency was 41 civil servants. The data processing method involved a series of steps to manage, analyse, and interpret the collected data, using linear regression analysis. Based on the analysis and discussion, it can be concluded that the variable of leadership role (X1) and work discipline (X2) have an effect on Employee Performance (Y) at the Communication and Informatics Office of Ogan Komering Ulu Regency. It is also known that simultaneously, the variables of leadership role (X1) and work discipline (X2) influence Employee Performance (Y) at the Communication and Informatics Office of Ogan Komering Ulu Regency.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 peran pemimpin harus mengikuti pola kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi dengan mengubah gaya kepemimpinan tradisional menjadi kepemimpinan digital. Seorang pemimpin digital memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawannya untuk memperjuangkan dan mempertahankan ide (Mahmud, 2019). Ketajaman dalam menerapkan tolok ukur kepemimpinan digital menunjukkan pendekatan yang cepat, lintas hierarki, kooperatif, dan berorientasi tim yang seringkali mengintegrasikan inovasi Sejalan dengan penelitian (Ashari et al., 2019; Maryati & Siregar, 2022). Peningkatan efektivitas penggunaan sistem tidak lepas dari gaya kepemimpinan partisipatif. Kemudian Cherrington & Thornton (2013); Santika et al (2024); Oktasila et al (2024), berpendapat bahwa dalam kepemimpinan yang baik penyebaran informasi kepemimpinan kepada sejumlah orang yang bekerja secara kooperatif dan saling bergantung untuk mencapai tujuan kelompok mereka. Tergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan kelompok mereka. Selain itu, kemajuan Teknologi Informasi mendorong manajemen untuk terus berinovasi dan mempengaruhi penggunaan sistem secara efektif, yang dapat menjadi titik awal untuk proses pengambilan keputusan yang tepat.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, dan bidang persandian serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Berkaitan dengan betapa pentingnya konsep kepemimpinan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informasi ternyata masih terdapat beberapa kendala di lapangan seperti masih kurangnya SDM yang berkualitas disebabkan adanya perangkat non PNS yang kurang memadai dan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga terdapat perbedaan motivasi dalam berprestasi seperti yang dinyatakan Sridaryono (2019); Ningrum & Haryani (2022); Sapu et al (2023) bahwa peningkatan disiplin kerja dengan cara meningkatkan penggunaan perlattan kantor. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten OKU, dan untuk mengetahui dan menganalisa kendala Kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai baik secara internal maupun eksternal serta mencari solusi dalam permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU” yang bertujuan untuk mengkaji fungsi peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) (Sugiyono, 2021), pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten OKU sejumlah Orang sisanya 41 orang ASN. Untuk menjawab rumusan masalah maka digunakan Uji regresi linear berganda. Uji regresi

linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi, untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika kabupaten OKU, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 41-2 = 39$), maka diperoleh r tabel adalah 0,361. Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r -tabel dari signifikan $\alpha = 0,361$; $41-2 = 39$ didapatkan r tabel adalah 0,361 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,817	Baik
Disiplin Kerja (X ₂)	0,824	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	Baik

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,817, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,824 dan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,820 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai, memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian. Menurut hasil penelitian Yolinza (2023); Sunarto & Abidin (2024), pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh usaha seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut hasil penelitian Partika et al (2020); Prasetyani (2025), disiplin sangat berkaitan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan

peraturan yang berlaku diperusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan (X_1) sebesar 1.431, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1.431 dan nilai tolerance kepemimpinan (X_1) sebesar 0,675, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,675. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi. Menurut hasil riset Ernawati (2016); Rosalina & Wati (2020), disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut: a) Sikap mental (mental attitude); b) Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa; c) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. Aspek ini merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya. Seseorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,487 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,134 > 0,05$. Seluruh nilai signifikansi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.814	6.124	
Kepemimpinan	.871	.164	.616
Disiplin Kerja	.454	.252	.437

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 11.814 + 0,871X_1 + 0,454X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 11.814, menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama dengan nol maka Kinerja pegawai (Y) sebesar 11.814.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,871 artinya jika kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,871 dengan asumsi variabel disiplin (X_2) tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,454, artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,454 dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) tetap.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Artinya jika kepemimpinan dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3,515) > t_{table} (2,05183)$ dan disiplin kerja sebesar $(2,130) > 2,05183$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial. Selain itu berdasarkan $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu sebesar $17,237 > 3,35$ maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Selanjutnya berdasarkan analisis koefisien determinasi dilihat dari R_{square} 0,543. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 54,3%. Sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Menurut Pranitasari & Khotimah (2021); Anwar (2022), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Menurut hasil penelitian Pertiwi & Atmaja (2021); Azmi et al (2021), peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh pemimpin, yaitu: 1) Merencanakan suatu perubahan, 2) Mengorganisasikan perubahan organisasi ke dalam pelaksanaannya; 3) Menggerakkan dan mengarahkan sumber daya organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan. Apabila dikaitkan dengan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin, maka kepemimpinan (seorang pemimpin) dalam suatu perubahan harus: 1) Menetapkan tujuan adanya perubahan; 2) Memutuskan mengenai perubahan apa yang akan dan harus dilakukan; 3) Menetapkan jangka waktu pelaksanaan terjadinya perubahan organisasi; 4) bertanggung jawab atas kemungkinan timbulnya risiko akibat keputusan perubahan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel peran kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel peran kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan disimpulkan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu perlu meningkatkan kedisiplinan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa dengan menambah referensi, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada kantor dinas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R. (2022). Jurnal Ilmiah Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(02), 44–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.58437/mim.v11i2.103>
- Ashari, M. F., Nurhayati, N., & Halimatusadiah, E. (2019). Pengaruh Adopsi Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Survey pada Bank yang termasuk dalam kelompok LQ 45 di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, 1–7.
- Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin. (2021). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 519–528. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.38173>
- Cherrington, S., & Thornton, K. (2013). Continuing professional development in early childhood education in New Zealand. *An International Research Journal*, February 2015, 37–41. <https://doi.org/10.1080/09575146.2013.763770>
- Ernawati, T. (2016). *No Title*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahmud, A. (2019). Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK) 39. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(4), 3616–3624. <https://doi.org/Owner: Riset & Jurnal Akuntansi>
- Ningrum, N. W., & Haryani. (2022). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Study Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 28(2), 27–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.59725/ema.v28i2.31>
- Oktasila, I., Sari, Y., Sari, F. P., & Feblin, A. (2024). 1), 2) 2). *ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management*, 7(2), 908–922. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v7i2.12765>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali 1,2,3. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <https://doi.org/https://doi.org/10.22216/JBE.V5I2.5284>
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 576–581.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01). <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1059>

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN* Volume, 10(1), 18–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Santika, D., Sari, E. Y., Kenamon, M., & Permata, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ulu. *FORBISWIRA, Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 190–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.9312>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(3), 144–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v7i2.12765>
- Sridaryono, A. (2019). Sketsa bisnis. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume, 4(3), 1754–1765. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10690>
- Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>