

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Siti Khairunnisa¹, Desi Astuti²

^{1,2}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: sitikhairunnisa599@gmail.com

Article History

Received: 18-07-2025

Revision: 02-08-2025

Accepted: 08-08-2025

Published: 13-08-2025

Abstract. This study aims to instill the influence of leadership, work discipline, and work ethic on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of North Sumatra Province. Data collection was conducted through a survey method using questionnaires distributed to employees, and supplemented by interviews and discussions with leaders and related staff. Data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that leadership, work discipline, and work ethic each have a positive and significant effect on employee performance partially. In addition, these three variables simultaneously also have a positive and significant effect on improving employee performance. These findings emphasize the importance of policy enforcement, discipline enforcement, and work ethic development in efforts to improve the performance of apparatus within the BPBD of North Sumatra Province.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Ethic, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai, serta dilengkapi dengan wawancara dan diskusi bersama pimpinan dan staf terkait. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan, penegakan disiplin, serta pengembangan etos kerja dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan BPBD Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

How to Cite: Khairunnisa, S & Astuti, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 7619-7630. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3845>

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan dan negara, diperlukan sebuah sistem administrasi yang kompleks, yang sering disebut sebagai administrasi negara. Administrasi negara merupakan bentuk kerja sama antara sekelompok individu atau organisasi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada bagaimana tujuan tersebut telah dirancang sebelumnya sehingga mendapatkan kinerja yang maksimal.

Pelayanan publik di berbagai sektor merupakan tanggung jawab utama pemerintah yang kini menjadi fokus utama untuk ditingkatkan guna memastikan kepuasan bagi penerima layanan. Selain itu, pegawai juga memiliki kepentingan untuk merencanakan dan mengembangkan karir mereka. Kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena keberadaan pegawai sangat berperan dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Amalia & Indratono, 2018).

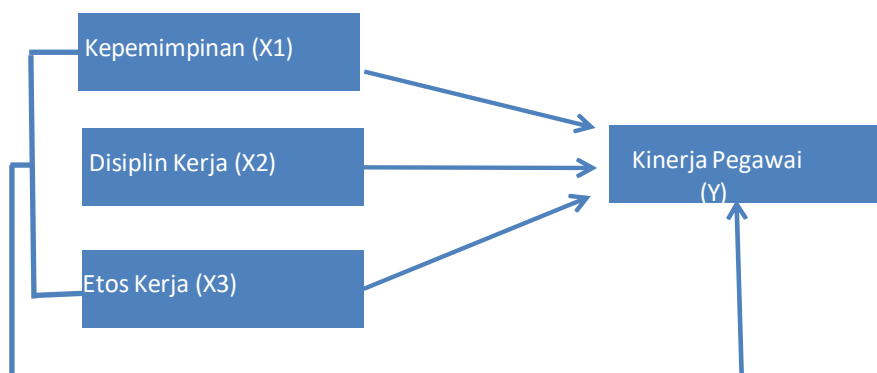
Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil atau prestasi yang diperoleh melalui pelaksanaan aktivitas tertentu yang bertujuan menghasilkan output tertentu. Kinerja yang tinggi mencerminkan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sedangkan kinerja yang rendah menunjukkan kegagalan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Pratama, 2020). Selain itu, disiplin kerja memegang peranan penting dalam memastikan tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah faktor esensial dalam pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang memadai, pencapaian hasil maksimal akan sulit direalisasikan. Disiplin ini meliputi rasa tanggung jawab dalam mematuhi aturan dan nilai-nilai yang berlaku, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh organisasi.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, etos kerja juga menjadi aspek penting dalam membentuk kinerja pegawai. Etos kerja menggambarkan sikap, semangat, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara serius dan bertanggung jawab. Berdasarkan pengamatan awal, BPBD Provinsi Sumatera Utara menghadapi beberapa tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Tantangan utama yang dihadapi adalah keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang berdampak pada efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, rendahnya tingkat kehadiran pegawai juga menjadi permasalahan yang memengaruhi produktivitas serta kelancaran koordinasi antar tim. Koordinasi antar bagian yang kurang

optimal juga berdampak pada upaya pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada masa pra survey, dengan memberikan beberapa pertanyaan pada 30 pegawai Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara

METODE

Menurut Sugiyono (2019), penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif yang dibantu oleh program SPSS versi 26, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dengan populasi sebanyak 227 pegawai dan margin of error sebesar 7,5%, perhitungan menggunakan rumus Slovin menghasilkan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Pemilihan jumlah sampel ini mempertimbangkan keseimbangan antara keakuratan data serta efisiensi waktu dan sumber daya, sekaligus memenuhi standar minimal validitas dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mencerminkan indikator yang ingin diukur.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel		r _{tabel}	r _{hitung}	Kesimpulan
Kepemimpinan (X ₁)	Item 1	0,2006	0,739	Valid
	Item 2	0,2006	0,784	Valid
	Item 3	0,2006	0,600	Valid
	Item 4	0,2006	0,702	Valid
	Item 5	0,2006	0,663	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	Item 1	0,2006	0,624	Valid
	Item 2	0,2006	0,715	Valid
	Item 3	0,2006	0,596	Valid
	Item 4	0,2006	0,665	Valid
	Item 5	0,2006	0,633	Valid
Etos Kerja (X ₃)	Item 1	0,2006	0,740	Valid
	Item 2	0,2006	0,790	Valid
	Item 3	0,2006	0,611	Valid
	Item 4	0,2006	0,727	Valid
	Item 5	0,2006	0,619	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,2006	0,886	Valid
	Item 2	0,2006	0,628	Valid
	Item 3	0,2006	0,498	Valid
	Item 4	0,2006	0,892	Valid
	Item 5	0,2006	0,862	Valid

Berdasarkan hasil analisis validitas dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, seluruh item pada keempat variabel dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai *r*-hitung pada setiap item yang melebihi nilai *r* tabel sebesar 0,2006, dengan jumlah responden sebanyak 96 orang dan tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi atau keandalan instrumen penelitian

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X ₁)	0,734	0,60	Cukup Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,652	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X ₃)	0,735	0,60	Cukup Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,809	0,60	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach’s Alpha menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas di atas ambang minimum 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X3) masing-masing memperoleh skor 0,734 dan 0,735, yang tergolong cukup reliabel. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 0,652, juga termasuk kategori reliabel. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh skor tertinggi, yaitu 0,809, dan termasuk kategori sangat reliabel. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, karena hal ini merupakan salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam analisis regresi.

Tabel 3. Uji normalitas kolmogrov smirnov one-sample kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Mean		.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.17672013
Most Extreme Absolute		.095
Differences Positive		.046
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed		.231

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,231. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi tinggi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi, yaitu antara variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.773	1.701		1.042	.300		
Kepemimpinan (X1)	.805	.149	.729	5.419	.000	.233	4.283
Disiplin Kerja (X2)	.151	.104	.127	2.452	.000	.553	1.808
Etos Kerja (X3)	.250	.131	.045	2.382	.003	.305	3.281

Berdasarkan hasil regresi, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel X1 adalah 0,233 dan nilai *VIF*-nya 4,283; untuk variabel X2, *Tolerance* sebesar 0,553 dan *VIF* sebesar 1,808; sedangkan untuk variabel X3, *Tolerance* bernilai 0,305 dan *VIF* sebesar 3,281. Karena semua nilai *Tolerance* melebihi ambang 0,10 dan nilai *VIF* berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar ketiga variabel bebas tersebut. Ini berarti model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen dapat berperan secara valid dalam memprediksi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi, yang apabila ada, dapat mengakibatkan estimasi parameter menjadi tidak efisien.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.572	.927		2.774	.007
Kepemimpinan (X1)	.072	.081	.190	.890	.376
Disiplin Kerja (X2)	-.080	.057	-.197	-1.419	.159
Etos Kerja (X3)	-.030	.071	-.078	-.419	.676

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai *Absolut Residual* (Abs_RES) terhadap variabel-variabel independen, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) masing-masing: variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,376, Disiplin Kerja

(X₂) sebesar 0,159, dan Etos Kerja (X₃) sebesar 0,676. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi

B	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	1.773	1.701		1.042	.300
	Kepemimpinan (X ₁)	.805	.149	.729	5.419	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.151	.104	.127	2.452	.000
	Etos Kerja (X ₃)	.250	.131	.045	2.382	.003

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa ketiga variabel independen Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Etos Kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel yang berada di bawah 0,05. Variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,805 dengan nilai *t* sebesar 5,419 dan *Sig.* 0,000. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan, terlihat dari nilai *Beta* standar sebesar 0,729. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X₂) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan koefisien sebesar 0,151, nilai *t* 2,452, dan *Sig.* 0,000. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar X₁, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai

Sementara itu, variabel Etos Kerja (X₃) memiliki koefisien sebesar 0,250 dengan nilai *t* 2,382 dan *Sig.* 0,003, yang berarti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun nilai *Beta* (0,045) menunjukkan pengaruh yang relatif kecil dibanding dua variabel lainnya, etos kerja tetap berperan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel independen secara simultan maupun parsial memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

$$Y = 1,773 + 0,805X_1 + 0,151X_2 + 0,250X_3$$

Uji F

Tabel 7. Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.838	3	236.279	48.293	.000 ^b
	Residual	450.120	92	4.893		
	Total	1158.958	95			

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 48,293, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 3,10. Karena F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($48,293 > 3,10$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05

Uji T

Tabel 8. Uji T

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	1.773	1.701		1.042	.300
	Kepemimpinan (X1)	.805	.149	.729	5.419	.000
1	Disiplin Kerja (X2)	.151	.104	.127	2.452	.000
	Etos Kerja (X3)	.250	.131	.045	2.382	.003

Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,419, yang jauh lebih besar dari *t* tabel ($5,419 > 1.66159$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,452, yang juga lebih besar dari *t* tabel ($2,452 > 1.66159$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- Etos Kerja (X₃) memiliki nilai *t* hitung sebesar 2,382, yang lebih besar dari *t* tabel ($2,382 > 1.66159$), dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Etos Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 9.** Koefisien Determinasi (R^2)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.782 ^a	.812	.799	2.212	.612	48.293	3	92	.000

Berdasarkan output Model Summary, nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,812. Artinya, sebesar 81,2% variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara simultan, yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini

DISKUSI**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Melalui uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini sesuai dengan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik, nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja berada di bawah 0,05, yang berarti secara statistik disiplin kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan uji simultan (uji F), ditemukan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara. Nilai signifikansi dari uji F yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen (X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Disiplin Kerja, X_3 = Etos Kerja) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y = Kinerja Pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan yang baik, dan etos kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan, penegakan disiplin kerja, dan penguatan etos kerja merupakan langkah strategis yang dapat dilakukan oleh BPBD Provinsi Sumatera Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Afandi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahmad Hamidi. *Darman*, 19(5), 1–23
- Afandi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahmad Hamidi. *Darman*, 19(5), 1–23
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2020). Impresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1470–1478. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index1470>
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634
- Butar-butur, D. F., & Saragih, J. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Raya. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 1–10.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULTG Palopo. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fatahuddin. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Makmur Berkah. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial*, 11(3), 232–242.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Hugroho, D., Fitria, C., Ramadhan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>.
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jimu, L., & Buntu, B. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 110–120. <https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.231>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>

- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Setiani, Y. A., Farandy, R. R., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan dan gaya manajemen: Studi literatur. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238–255. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Soliha, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83–93. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>
- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Mahrus Ali, M., Ali, H., & Author, C. (2023). Faktor-faktor pembentuk budaya organisasi: Kepemimpinan, tata nilai, dan motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 70–79. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Tenri Lala, A. N., Haeruddin, M. I. M., Akbar, A., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(4), 433–447. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i4.4313>
- Veithzal Rivai. (2018). Indikator kepemimpinan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Winukasto, S. G., Sembiring, E. C., & Maharani, M. D. D. (2022). Strategi peningkatan motivasi, kompensasi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di masa pandemi COVID-19 (Studi kasus di PT Infoarta Pratama). *Jurnal Riset Bisnis (JRB)*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.35814/jrb.v6i1.3805>
- Wijaya, F., & Dameria, O. (2024). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 211–228. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i2.1836>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>