

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR PEMERINTAHAN DESA DI MALANG

Sherin Bili¹⁾, Andi Nu Graha²⁾, Arien Anjar Puspitasari Suharso³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang
E-mail: sherinbili444@gmail.com

²⁾Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang
E-mail: andinugr37@gmail.com

³⁾Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang
E-mail: arien@unikama.ac.id

Abstract

Employee performance plays a critical role in improving organizational progress. Various factors such as career advancement, work ethics, and democratic leadership approach impact the enhancement of employee performance. The purpose of this study was to determine, in part simultaneously, how democratic leadership style, work discipline, and career development affect employee performance in the Village Government Centre in Malang. This research makes use of quantitative methods. Using the saturation sampling technique, 35 employees of the Center for Village Government in Malang were chosen to comprise the research sample, which included the whole population. techniques for use a questionnaire to collect data. The data analysis method utilized is multiple linear regression, and SPSS 26 is the program used to do this. The study's conclusions show that career development, work discipline, and a democratic leadership style all have a substantial influence on worker performance at the Village Government Centre in Malang. A partial body of research indicates that employee productivity is significantly impacted by work discipline, career development, and democratic leadership approaches. These results highlight the potential benefits of career development, workplace discipline, and democratic leadership styles for improving worker performance.

Keywords : *Democratic Leadership Style, Work Discipline, Career Development, Performance Employee*

1. PENDAHULUAN

Komponen paling penting dan mendasar dari setiap organisasi adalah basis sumber daya manusianya. Sebenarnya, kemampuan organisasi untuk berhasil bergantung pada seberapa baik kepemimpinan dan akuntabilitas anggota stafnya dalam mencapai tujuan tersebut. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan bagi instansi karena membutuhkan tenaga kerja yang dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan cepat (Laliasa et al., 2018).

Pertumbuhan suatu organisasi tentu ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Kinerja pegawai pada suatu instansi merupakan permasalahan serius yang perlu diwaspadai oleh para manajer dan pimpinan instansi karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkannya selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Setyaningrum et al., 2022).

Gaya seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja staf karena mereka berhubungan langsung dengan karyawan. Menurut Radjab dkk. (2023), pemimpin

demokratis adalah pemimpin yang siap menerima bahkan menerima masukan dan ide dari setiap anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Para pemimpin demokrasi terus-menerus berinteraksi dengan seluruh anggota organisasi dengan cara yang populis.

Fenomena perubahan gaya kepemimpinan demokratis Balai Pemerintahan Desa Malang. Ditemukan bahwa karyawan masih belum puas dengan pilihan atau pedoman yang telah ditetapkan oleh pejabat lembaga. Peneliti beralasan hal ini terjadi karena buruh tidak diikutsertakan dalam seluruh pengambilan kebijakan, hal ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis secara parsial. Selain itu, masih ditemukan sejumlah pekerja yang kerap terlambat datang ke kantor. Banyak pekerja tiba di tempat kerja pada pukul 08.30 atau lebih dan pulang sebelum waktu yang dijadwalkan, sebuah praktik yang telah berlangsung cukup lama, menurut temuan pengamatan para peneliti. Kejadian umum lainnya adalah pekerja sering meminta izin pulang lebih awal atau tidak masuk kerja karena berbagai alasan yang meragukan. Bahkan saat ini, masih terlihat bahwa sebagian pekerja melakukan tugas di luar tanggung jawab dan kewajiban utamanya, sehingga menyebabkan kualitas kerja yang buruk yang berdampak pada jumlah dan kualitas populasi pekerja. Pusat Pemerintahan Desa di Malang menawarkan program Pengembangan Karir Pegawai, namun belum beroperasi secara maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu landasan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Seseorang yang memiliki disiplin yang kuat akan mampu bekerja dengan sukses dan efisien sepanjang ia mau dan sadar akan tanggung jawabnya. Karyawan dengan etos kerja yang kuat seringkali dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Bisnis dapat meningkatkan semangat kerja pekerja dan meningkatkan kinerja dengan menyediakan perencanaan dan pengembangan karir yang eksplisit. Pengembangan profesional, menurut Ruru et al. (2017), merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang dalam rangka mengejar karir yang diinginkan.

Permasalahan kinerja pegawai di balai pemerintahan desa merupakan fenomena yang terkesan pasif dan cenderung menurun, dimana output dan kualitas kerja pegawai pada umumnya rendah, dan kinerja pegawai menurun hingga menghambat pelaksanaan berbagai program instansi.

1. TINJAUAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016), kinerja seseorang ditentukan oleh kerja dan perilakunya, khususnya kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas dan penugasan dalam jangka waktu tertentu. Melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan dari seseorang merupakan definisi lain dari kinerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi, perbuatan, atau tampilan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Pelaksanaan tugas, termasuk jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta tanggung jawab merupakan tiga indikasi terakhir keberhasilan karyawan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Rivai (2013), “Gaya kepemimpinan demokratis sering kali beroperasi pada premis bahwa pendapat banyak orang lebih unggul daripada pendapatnya sendiri, dan bahwa partisipasi akan menghasilkan akuntabilitas dalam pelaksanaannya. Anggapan lainnya adalah bahwa keterlibatan memberikan kesempatan kepada peserta untuk berkembang sebagai Seorang pemimpin yang demokratis terbuka untuk menerima umpan balik dan pandangan dari semua anggota tim, pada kenyataannya, hal tersebut memang diharapkan. Namun pemimpin

harus mampu memaksimalkan semua sumber daya yang ada sambil tetap mempertimbangkan tujuan organisasi saat mengambil keputusan secara konsisten mengadopsi sikap populis.

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan pengambilan keputusan yang kolaboratif, menghargai potensi setiap bawahan, mendengarkan ide, kritik, dan pandangan bawahan, serta bekerja sama dengan mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada pengetahuan dan komitmen karyawan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah teknik yang digunakan manajer untuk berbicara dengan anggota staf agar mereka setuju untuk mengubah perilaku mereka dan bertindak sesuai aturan, menurut Sinambela (2017).

Kehadiran, menaati peraturan dan ketentuan di tempat kerja, menjunjung tinggi standar di tempat kerja, sangat waspada, dan melakukan pekerjaan yang beretika merupakan tanda-tanda disiplin kerja.

Pengembangan Karir

“Pertumbuhan karir merupakan salah satu tugas manajemen karir,” ujar Sunyoto (2015). Pengembangan karir adalah tindakan menentukan potensi pekerja atau material untuk kemajuan karir mereka dan menempatkan strategi yang tepat untuk membantu mereka mencapai potensi tersebut." Meskipun pengembangan karir adalah tanggung jawab organisasi di bawah manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir juga merupakan tugas pengembangan yang harus dicapai oleh individu pekerja. Untuk mencapai tenaga kerja yang berdaya saing, harus dilakukan upaya untuk mendukung calon pekerja dalam mencapai jenjang karir yang sepadan dengan upayanya dalam memenuhi tugas pengembangan profesinya organisasi meningkat sepanjang jalur profesional yang telah diputuskan organisasi. Namun, tentu saja, kemajuan profesional setiap karyawan bervariasi karena didasarkan pada berbagai keadaan sebelumnya.

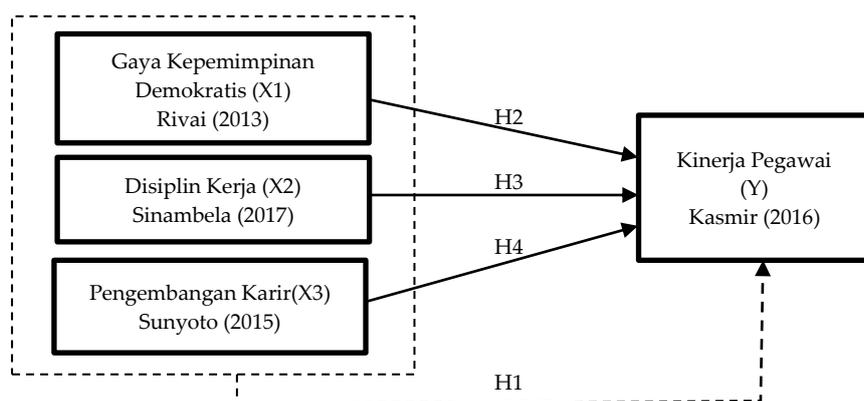
Berikut ini adalah penanda pengembangan karir: kinerja pekerjaan, paparan, komitmen terhadap perusahaan, mentor dan sponsor, peluang pertumbuhan, dan dukungan manajemen.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Populasi yang dicakup dalam penelitian ini adalah pekerja dari ASN yang dipekerjakan di Balai Pemerintahan Desa Malang sebanyak 35 orang. Dalam penelitian ini, pendekatan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu survei terhadap seluruh populasi.

Pegawai Pusat Pemerintahan Desa Malang diberikan kuesioner untuk diisi, dan wawancara langsung dengan partisipan penelitian digunakan untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini.

Kerangka konseptual yang didasarkan pada tinjauan teoritis dan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian saat ini, dalam menggambarkan peta hipotesis penelitian, berbentuk sebagai berikut:



Keterangan :

- - - - -> : Hubungan Secara Simultan
- > : Hubungan secara Parsial

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Uji Normalitas

Nilai asimptotik (Asymp) diperoleh melalui uji Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa distribusi data tersebut normal.

Uji Heterokedasitas

Sebaran data pada gambar tersebut terletak di antara nilai 0 pada sumbu X dan Y, dan tidak terlihat pola sebaran datanya, sesuai dengan temuan uji heteroskedastisitas data yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikoralitas

Dengan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10.000, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Di Balai Pemerintahan Desa Malang, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memastikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil regresi linier berganda:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Beta	t- hitung	Sign. T
	B	Std. Error			
(Constant)	1.509	2.366		2,329	0,027
Gaya Kepemimpinan Demokratis X1	0,419	0,138	0,362	3,037	0,005
Disiplin Kerja X2	0,249	0,091	0,275	2,738	0,010
Pengembangan Karir X3	0,293	0,107	0,372	2,731	0,010
R Square (R ²)	0,895				
Adjusted R Square	0,885				
F- hitung	88,025				
Sign- F	0,000				

Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y1

Angka yang ditentukan dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut: $a = 1,509$, $b_1 = 0,419$, $b_2 = 0,249$, dan $b_3 = 0,293$. Nilai-nilai ini dapat digunakan untuk membangun persamaan regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,509 + 0,419(X_1) + 0,249(X_2) + 0,293(X_3) + 2,366$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 1,509 + 0,419(\text{Gaya Kepemimpinan Demokratis}) + 0,249(\text{Disiplin Kerja}) + 0,293(\text{Pengembangan Karir})$$

- a. Konstanta sebesar 1,509 menunjukkan bahwa ketika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai nol, nilai variabel dependen (Y) akan memiliki nilai sebesar 1,509.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis atau variabel X_1 mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai atau Y menurut koefisien regresi sebesar 0,419. Dengan demikian, kenaikan variabel Y sebesar 0,419 satuan disebabkan oleh setiap kenaikan satu satuan variabel X_1 , begitu pula sebaliknya.
- c. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,249 untuk X_2 . Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel X_2 maka variabel Y akan bertambah sebesar 0,249 satuan, begitu pula sebaliknya.
- d. Variabel X_3 yaitu Pengembangan Karir mempunyai koefisien regresi sebesar 0,293 sehingga berarti berpengaruh positif terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel X_3 maka variabel Y akan bertambah sebesar 0,293 satuan, begitu pula sebaliknya.

Uji F(simultan)

Di PT. Balai Pemerintahan Desa Malang, pengaruh bersama/gabungan faktor gaya kepemimpinan demokratis (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan variabel pengembangan karir (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinilai dengan menggunakan uji statistik yang disebut uji simultan. tes F.

Fhitung (88,025) > Ftabel (2,911) dengan nilai signifikan (0,000) menunjukkan hasil uji F. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pertumbuhan karir (X_3), disiplin kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan demokratis (X_1) jika digabungkan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pemerintahan Desa Malang. Akibatnya, H_1 , yang menunjukkan bahwa menerapkan ketiga teknik ini dalam praktik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, disetujui.

Uji t (parsial)

Dengan menggunakan uji t, diketahui sejauh mana pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan uji t menggambarkan dengan jelas hubungan antara satu variabel dengan faktor lainnya.

- 1) Pada Balai Pemerintahan Desa Malang, variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Y), terlihat dari nilai $t = 3,037 > t_{\text{tabel}} 2,032$ dengan nilai signifikansi 0,005 ($p < 0,05$), menunjukkan penerimaan H_2 . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja dapat ditingkatkan oleh pemimpin demokratis yang menggunakan posisinya secara efektif.
- 2) Pada Balai Pemerintahan Desa Malang variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari nilai $t = 2,738 > t_{\text{tabel}} 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar 0,010 ($p < 0,05$), mendukung penerimaan H_3 . Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

- 3) Pada Pusat Pemerintahan Desa Malang, kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengembangan karir (X3), terlihat dari nilai $t = 2,731 > t$ tabel 2,032 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$), mendukung penerimaan H4. Dengan demikian, pengembangan karir berpotensi meningkatkan kinerja pekerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sejauh mana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa baik model menangkap batas-batas variabel yang dinilai. Nilai R^2 sebesar 0,895 menunjukkan bahwa disiplin kerja, peningkatan karir, dan gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 89,5% terhadap kinerja pegawai di Pusat Pemerintahan Desa Malang. Dalam penelitian ini, faktor-faktor termasuk gaji, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang tidak mendesak menghasilkan 10,5% perdamaian, atau 0,105.

4.2 Pembahasan

Pertama, terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja, kemajuan karir, dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja aparatur Pusat Pemerintahan Desa di Malang. Disiplin kerja, kemajuan profesional, dan gaya kepemimpinan demokratis semuanya mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa strategi untuk mendongkrak kinerja karyawan antara lain dengan menjaga kedisiplinan di tempat kerja, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai. Penelitian Sri (2021) dan Ruru (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja, dan kepemimpinan demokratis mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pekerja, mendukung temuan tersebut. Pusat Pemerintahan Desa di Malang mempekerjakan pekerja kreatif yang tidak pernah mengeluh tentang pekerjaannya, selalu datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan bekerja secara efektif di bawah tekanan. Di Pusat Pemerintahan Desa di Malang, kemajuan organisasi dimungkinkan oleh kemampuan untuk mengukur peningkatan kinerja pegawai melalui umpan balik rinci yang diperoleh dari hasil evaluasi kinerja. komponen evaluasi kinerja pekerjaan karyawan, termasuk keterampilan kerja tim, kejujuran, disiplin, daya cipta, serta loyalitas dan akuntabilitas.

Temuan hipotesis kedua menunjukkan bahwa efektivitas pegawai Balai Pemerintahan Desa Malang dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan terhadap gaya kepemimpinan demokratis dapat menghasilkan kinerja pekerja yang lebih baik. Para pekerja di Pusat Pemerintahan Desa di Malang dipimpin secara demokratis, yang memungkinkan mereka memenuhi visi dan tujuan yang telah ditetapkan sekaligus mengambil pilihan yang sesuai untuk pertumbuhan organisasi. Kesimpulan ini diperkuat oleh penelitian Dude et al. (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan berdampak besar pada kinerja karyawan dan penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat mendukung peningkatan kinerja. Contoh gaya kepemimpinan demokratis mencakup bekerja sama dengan bawahan, menghargai potensi setiap orang, mendengarkan kritik, ide, dan pandangan, serta mengambil keputusan secara berkelompok.

Hipotesis ketiga adalah kinerja pegawai pada Pusat Pemerintahan Desa Malang dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lebih banyak didukung oleh disiplin kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Lesmana (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan patut diperhatikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sikap pekerja dalam mengikuti peraturan pemerintah disebut dengan disiplin kerja. Apabila seseorang mengikuti instruksi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan penuh kejujuran, maka disiplin dianggap berfungsi dengan baik. Mencapai tujuan organisasi tentu akan sangat sulit tanpa bantuan

disiplin, oleh karena itu disiplin harus diperkuat dan diperkuat dalam bisnis. Disiplin kerja adalah sikap menaati dan melaksanakan berbagai aturan dan pedoman sesuai aturan yang telah ditetapkan dan dipilih perusahaan.

Hipotesis keempat adalah kinerja pegawai pada Pusat Pemerintahan Desa di Malang berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja pekerja dapat ditingkatkan dengan memberi mereka lebih banyak dukungan untuk pertumbuhan karir mereka. Hasil penelitian Kasendra dkk. (2016) yang menunjukkan pengaruh signifikan pertumbuhan karir terhadap kinerja karyawan dan kemampuan mereka untuk meningkatkannya, menguatkan kesimpulan penelitian ini. Penerapan Pusat Pemerintahan Desa di Malang berupaya untuk meningkatkan motivasi pekerja, kebahagiaan kerja, dan produktivitas melalui pengembangan karir. Pekerja memiliki kesempatan untuk maju secara profesional, menaiki tangga organisasi, dan mendapatkan lebih banyak uang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai Balai Pemerintahan Desa Malang dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, peningkatan karir, dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan kemajuan karir hanyalah beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mempraktikkan teknik ini.
2. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Balai Pemerintahan Desa Malang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja dapat ditingkatkan dengan tingkat dukungan yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan demokratis. Komunikasi yang efektif dengan anggota staf, mengambil akuntabilitas atas tindakan seseorang, membuat keputusan yang tepat, dan menerima rekomendasi dari bawahan merupakan aspek gaya kepemimpinan demokratis yang berdampak pada kinerja.
3. Dukungan disiplin kerja yang lebih kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Pusat Pemerintahan Desa di Malang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Contohnya termasuk karyawan yang dapat diandalkan, datang tepat waktu, mematuhi peraturan tempat kerja, puas dengan standar pekerjaan kantor, dan siap bekerja dengan baik dengan orang lain.
4. Kinerja pegawai pada Pusat Pemerintahan Desa di Malang dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir, menurut hasil penelitian; jadi, memberikan lebih banyak dukungan untuk pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja. kemajuan karir yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan, seperti melihat ketidakseimbangan dalam produksi, mengembangkan keterampilan yang memajukan pekerjaan, dan dibayar lebih.

Saran

Rekomendasi dari penelitian ini mencakup perlunya motivasi dan pengawasan langsung dari pimpinan, penghargaan terhadap hasil kerja, serta peningkatan semangat kerja dan efisiensi waktu pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dude, R., Pakaya, A. R., & ... (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo). *SEIKO: Journal of ...*, 5(1), 346–354. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2293%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2293/1510>
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Kasendra, D. R. T., Taroreh, R., & Lucky, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja the Influence of Career Development and Discipline At Pt .Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (2)(02), 196–206.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. 1(79), 42–52.
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.
- Radjab, A., Hari, H., & Maryadi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum *Jurnal Pelopor Manajemen ...*, 2, 153–164. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/view/3709%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/download/3709/1906>
- Ruru, D. C., Kawet, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 499–510.
- Rivai (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi / H. Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar*. Jakarta :: RajaGrafindo Persada,.
- Setyaningrum, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Semarang, D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mas Silueta Semarang*.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Sinambela, L. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Sri Wahyuning. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Boyolali. *Jurnal OPTIMAL*, 18(2), 26–41.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.