



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Sumatera Barat

Rahmad Andika¹, Salfadri¹, Sunreni¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ rahmadandika681@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 12, 2025

Revised Februari 20, 2025

Accepted Maret 19, 2025

Keywords: *Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja*

Abstract

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinann, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah Pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat sebanyak 39 orang dan sampel sebanyak 39 orang. metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan (1) Indikator dominan pada masing-masing Indikator dominan pada variabel disiplin kerja dalam kategori Sangat Baik. (2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Sumatera Barat. (3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Sumatera Barat. (4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Sumatera Barat. (5) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Sumatera Barat.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karen itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

How to cite:

Andika, R., Salfadri., Sunreni. (2025). Pengaruh Gava Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Keria terhadap Kinerja Pegawai kantor Wali nagari Sumatera Barat. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(1), 12-25.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Seperti halnya Kantor Walinagari Tarung-Tarung Kecamatan Raokabupaten Pasaman untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi Menurut Wibowo (2018:88) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, stres kerja, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi (kecerdasan), motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, dukungan organisasi, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Hasil survei awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai pada Kantor wali nagari Kantor Walinagari Tarung-Tarung Kecamatan Raokabupaten Pasaman, hasil wawancara memperlihatkan masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja hal ini terlihat dari.

Tabel 1. Permasalahan Berkenaan Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban		Parsentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kuantitas kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir tidak mencapai target selain itu dari segi kualitas	7	3	(70%)	(30%)
2	Hasil kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan	6	4	(60%)	(40%)
3	Banyak pegawai sering terlambat dalam menyerahkan pekerjaannya	5	5	(50%)	(50%)
4	Rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja hal ini terlihat pegawai bersifat menunggu perintah dulu dari atasan dalam melakukan pekerjaan	7	3	(70%)	(30%)

Berdasarkan tabel di 1 dapat disimpulkan kuantitas kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir tidak mencapai target selain itu dari segi kualitas, hasil kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, banyak pegawai sering terlambat dalam menyerahkan pekerjaannya, dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja hal ini terlihat pegawai bersifat menunggu perintah dulu dari atasan dalam melakukan pekerjaan.

Salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ada di instansi tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2017:66). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020:77). Survei awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai ditemukan permasalahan berkenaan dengan gaya kepemimpinan dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Permasalahan Berkenaan Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban		Parsentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kurangnya kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan	7	3	(70%)	(30%)
2	Pimpinan tidak melakukan motivasi terhadap bawahan dalam bekerja	6	4	(60%)	(40%)
3	Atasan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja	5	5	(50%)	(50%)
4	Kurangnya pimpinan secara langsung dalam membimbing bawahan dalam bekerja	7	3	(70%)	(30%)

Berdasarkan tabel 2 terlihat permasalahan berkenaan gaya kepemimpinan, dimana masih rendah kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan, memotivasi terhadap bawahan dalam bekerja, kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan Kurangnya pimpinan secara langsung dalam membimbing bawahan dalam bekerja. Selain gaya kepemimpinan faktor lain mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat melaksanakan tugas – tugas dengan baik di dalam lingkup perusahaan. Wawancara langsung yang peneliti lakukan dengan Ibu Ririn Bagian Kepegawaian ditemukan permasalahan berkenaan dengan motivasi kerja pegawai dimana.

Tabel 3. Permasalahan Berkenaan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Parsentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai	6	4	(60%)	(40%)
2	Masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi	8	2	(80%)	(20%)
3	Rendanya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain.	7	3	(70%)	(30%)

Hasil penelitian ditemukan masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai, masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi, rendanya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2020:76) disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada

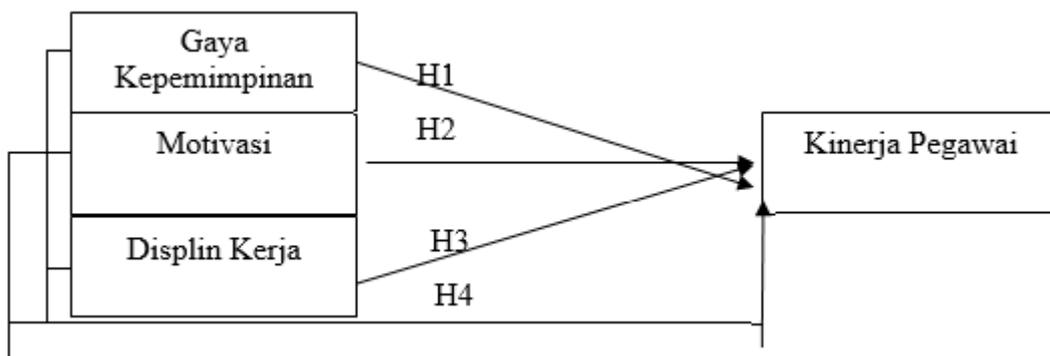
dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada variabel disiplin juga telah dijelaskan di atas bahwa disiplin kerja juga merupakan suatu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas kerja sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan instansi atau perusahaan. Adapun data pendukung mengenai disiplin kerja pegawai Kantor Walinagari Tarung-Tarung Kecamatan Raokabupaten Pasaman dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Tingkat kehadiran antar Walinagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao kabupaten Pasaman tahun 2023

Keterangan	Juni	%	Juli	%
Sakit	3	7.5	4	10
Izin	2	5	5	12.5
Hadir	33	82.5	27	67.5
Alpha	2	5	3	7.5
Total	40	100	40	97.5

Berdasarkan tabel 4 terlihat kenaikan angka sakit, izin, alpha pada bulan Juni ke bulan Juli. Penerapan disiplin di Kantor Walinagari Tarung-Tarung Kecamatan Raokabupaten Pasaman salah satunya yaitu peraturan yang diberlakukan, misalnya seorang pegawai yang terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas, keterlambatan tersebut merupakan kurang patuhnya terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu pegawai yang kurang patuh karena terlambat masuk kerja pada tahap awal akan diberikan SP (Surat Peringatan) satu dan apabila tidak mengindahkan peringatan tersebut dengan masih tidak mematuhi peraturan maka akan diberikan surat peringatan berikutnya. Dengan demikian, peraturan-peraturan yang diterapkan di instansi tersebut merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk para pegawai agar lebih tepat waktu dan tekun dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan ulasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinann, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat ”. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut. Indikator manakah yang paling dominan dari gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Hipotesis

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. H2: Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. H3: Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. H4: Diduga Secara Bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi dan Teknik kuesioner. Jenis dan sumber data adalah primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah Pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat sebanyak 40 orang, Sampel 40 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah kerajinan, dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.7. Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kualitas kerja	11	28.21	13	33.33	15	38.46	-	-	-	-	3.90	77.95
	19	48.72	4	10.26	15	38.46	1	2.5	-	-	4.05	81.03
	22	56.41	9	23.08	8	20.51	-	-	-	-	4.36	87.18
Jumlah	52	133.3	26	66.67	38	97.44	1	2.5	-	-	12.31	246.15
Rata-rata	17	44.44	9	22.22	13	32.48	0	0.8	-	-	4.10	82.05
Kunatitas Kerja	21	53.85	8	20.51	10	25.64	-	-	-	-	4.28	85.64
	24	61.54	5	12.82	10	25.64	-	-	-	-	4.36	87.18
	21	53.85	7	17.95	11	28.21	-	-	-	-	4.26	85.13
Jumlah	66	169.2	20	51.28	31	79.49	-	-	-	-	12.90	257.95
Rata-rata	22	56.41	7	17.09	10	26.50	-	-	-	-	4.30	85.98
Kehandala n	14	35.90	8	20.51	17	5.30	-	-	-	-	3.92	78.46
	19	48.72	6	15.38	14	1.06	-	-	-	-	4.13	82.56
	27	69.23	4	10.26	7	17.95	1	2.5	-	-	4.46	89.23
Jumlah	60	153.8	18	46.15	38	24.31	1	2.5	-	-	12.51	250.26
Rata-rata	20	51.28	6	15.38	13	8.10	0	0.8	-	-	4.17	83.42
Inisiatif	25	64.10	5	12.82	9	23.08	-	-	-	-	4.41	88.21
	20	51.28	8	20.51	10	25.64	1	2.5	-	-	4.21	84.10
	24	61.54	7	17.95	8	20.51	-	-	-	-	4.41	88.21
Jumlah	69	176.9	20	51.28	27	69.23	1	2.5	-	-	13.03	260.51
Rata-rata	23	58.97	7	17.09	9	23.08	0	0.8	-	-	4.34	86.84
Kerajinan	25	64.10	7	17.95	7	17.95	-	-	-	-	4.46	89.23
	24	61.54	12	30.77	3	7.69	-	-	-	-	4.54	90.77
	19	48.72	9	23.08	11	28.21	-	-	-	-	4.21	84.10
Jumlah	68	174.3	28	71.79	21	53.85	-	-	-	-	13.21	264.10
Rata-rata	23	58.12	9	23.93	7	17.95	-	-	-	-	4.40	88.03
Jumlah	31	807.6	11	287.1	15	324.3	3	7.6	-	-	63.95	1,278.9
Rata-rata	5	9	2	8	5	1		9				7
Rata-rata	21	53.85	7	19.15	10	21.62	0	0.5	-	-	4.26	85.26

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan pada kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel gaya kepemimpinan pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah pengarahan terhadap bawahan, dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.8. Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Mempengaruhi Bawahan	24	61.54	9	23.08	6	15.38	-	-	-	-	4.46	89.23
	27	69.23	7	17.95	5	12.82	-	-	-	-	4.56	91.28
	25	64.10	8	20.51	6	15.38	-	-	-	-	4.49	89.74
Jumlah	76	194.8	27	61.54	17	43.59	-	-	-	-	13.51	270.26
Rata-rata	25	64.96	9	20.51	6	14.53	-	-	-	-	4.50	90.09
Memotivasi Bawahan	26	66.67	5	12.82	8	20.51	-	-	-	-	4.46	89.23
	22	56.41	6	15.38	1	28.21	-	-	-	-	4.28	85.64
	25	64.10	3	7.69	8	20.51	3	7.6	-	-	4.28	85.64
Jumlah	73	187.1	14	35.90	17	69.23	3	7.6	-	-	13.03	260.51
Rata-rata	24	62.39	5	11.97	9	23.08	1	2.5	-	-	4.34	86.84
Pengaruh Terhadap Bawahan	29	74.36	4	10.26	6	4.62	-	-	-	-	4.59	91.79
	33	84.62	2	5.13	4	0.92	-	-	-	-	4.74	94.87
	26	66.67	7	17.95	6	15.38	-	-	-	-	4.51	90.26
Jumlah	88	225.6	13	33.33	16	20.92	-	-	-	-	13.85	276.92
Rata-rata	29	75.21	4	11.11	5	6.97	-	-	-	-	4.62	92.31
Membimbing Bawahan	27	69.23	6	15.38	6	15.38	-	-	-	-	4.54	90.77
	22	56.41	9	23.08	8	20.51	-	-	-	-	4.36	87.18
	21	53.85	1	28.21	7	17.95	-	-	-	-	4.36	87.18
Jumlah	70	179.4	16	66.67	21	53.85	-	-	-	-	13.26	265.13
Rata-rata	23	59.83	9	22.22	7	17.95	-	-	-	-	4.42	88.38
Jumlah	30	787.1	7	197.4	8	187.5	3	7.6	-	-	53.64	1,072.8
	7	8	7	4	1	9	9				2	
Rata-rata	26	65.60	6	16.45	7	15.63	0	0.6	-	-	4.47	89.40

Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja pada kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah kebutuhan aktualisasi diri, dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.9. Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Motivasi Kerja	13	33.33	1	41.03	9	23.08	1	2.5	-	-	4.05	81.03
			6					6				
	21	53.85	2	5.13	16	41.03	-	-	-	-	4.13	82.56
	14	35.90	8	20.51	17	43.59	-	-	-	-	3.92	78.46
Jumlah	48	123.0	2	66.67	42	107.6	1	2.5	-	-	12.10	242.05
		8	6		9		6					
Rata-rata	16	41.03	9	22.22	14	35.90	0	0.8	-	-	4.03	80.68
							5					
Kebutuhan Rasa aman	14	35.90	5	12.82	20	51.28	-	-	-	-	3.85	76.92
	14	35.90	5	12.82	20	51.28	-	-	-	-	3.85	76.92
	9	23.08	8	20.51	22	56.41	-	-	-	-	3.67	73.33
Jumlah	37	94.87	1	46.15	62	158.9	-	-	-	-	11.36	227.18
			8		7							
Rata-rata	12	31.62	6	15.38	21	52.99	-	-	-	-	3.79	75.73
Kebutuhan sosial	11	28.21	8	20.51	20	10.60	-	-	-	-	3.77	75.38
	18	46.15	6	15.38	15	2.12	-	-	-	-	4.08	81.54
	19	48.72	6	15.38	14	35.90	-	-	-	-	4.13	82.56
Jumlah	48	123.0	2	51.28	49	48.62	-	-	-	-	11.97	239.49
		8	0									
Rata-rata	16	41.03	7	17.09	16	16.21	-	-	-	-	3.99	79.83
Kebutuhan Penghargaan Diri	17	43.59	1	28.21	10	25.64	1	2.5	-	-	4.13	82.56
			1					6				
	22	56.41	1	25.64	7	17.95	-	-	-	-	4.38	87.69
			0									
	23	58.97	5	12.82	11	28.21	-	-	-	-	4.31	86.15
Jumlah	62	158.9	2	66.67	28	71.79	1	2.5	-	-	12.82	256.41
		7	6					6				
Rata-rata	21	52.99	9	22.22	9	23.93	0	0.8	-	-	4.27	85.47
							5					
Kebutuhan Aktualisasi Diri	24	61.54	5	12.82	10	25.64	-	-	-	-	4.36	87.18
	29	74.36	2	5.13	8	20.51	-	-	-	-	4.54	90.77
	29	74.36	1	2.56	9	23.08	-	-	-	-	4.51	90.26
Jumlah	82	210.2	8	20.51	27	69.23	-	-	-	-	13.41	268.21
		6										
Rata-rata	27	70.09	3	6.84	9	23.08	-	-	-	-	4.47	89.40
Jumlah	27	710.2	9	251.2	20	456.3	2	5.1	-	-	61.67	1,233.3
		7	6	8	8	8	1	3				3
Rata-rata	18	47.35	7	16.75	14	30.42	0	0.3	-	-	4.11	82.22
							4					

Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel disiplin kerja pada kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.10. Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

No	Alternatif Jawaban										Rerat a	TCR
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tanggung jawab terhadap tugas	27	69.23	6	15.38	6	15.38	-	-	-	-	4.54	90.77
	18	46.15	9	23.08	12	30.77	-	-	-	-	4.15	83.08
	23	58.97	4	10.26	11	28.21	1	2.5	-	-	4.26	85.13
Jumlah	68	174.3	1	48.72	29	74.36	1	2.5	-	-	12.95	258.97
Rata-rata	23	58.12	6	16.24	10	24.79	0	0.8	-	-	4.32	86.32
Ketepatan dalam Melaksanakan tugas	25	64.10	6	15.38	8	20.51	-	-	-	-	4.44	88.72
	28	71.79	2	5.13	9	23.08	-	-	-	-	4.49	89.74
	26	66.67	3	7.69	10	25.64	-	-	-	-	4.41	88.21
Jumlah	79	202.5	1	28.21	27	69.23	-	-	-	-	13.33	266.67
Rata-rata	26	67.52	4	9.40	9	23.08	-	-	-	-	4.44	88.89
Ketaatan terhadap peraturan orgnaisasi	22	56.41	7	17.95	10	4.62	-	-	-	-	4.31	86.15
	22	56.41	4	10.26	13	0.92	-	-	-	-	4.23	84.62
	19	48.72	4	10.26	16	41.03	-	-	-	-	4.08	81.54
Jumlah	63	161.5	1	38.46	39	46.56	-	-	-	-	12.62	252.31
Rata-rata	21	53.85	5	12.82	13	15.52	-	-	-	-	4.21	84.10
Ketetapan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan	20	54.05	1	2.70	16	43.24	-	-	-	-	4.11	82.16
	21	53.85	2	5.13	16	41.03	-	-	-	-	4.13	82.56
	18	46.15	1	30.77	9	23.08	-	-	-	-	4.23	84.62
Jumlah	59	154.0	1	38.60	41	107.3	-	-	-	-	12.47	249.34
Rata-rata	20	51.35	5	12.87	14	35.78	-	-	-	-	4.16	83.11
Jumlah	26	692.5	6	153.9	13	297.5	1	2.5	-	-	51.36	1,027.2
	9	2	0	8	6	0		6			9	
	22	57.71	5	12.83	11	24.79	0	0.2	-	-	4.28	85.61
Rata-rata							1					

Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.726	7.731		2.293	0.028
Gaya_kepemimpinan	0.286	0.105	0.337	2.717	0.010
Motivasi_kerja	0.288	0.095	0.379	3.021	0.005
Disiplin_kerja	0.256	0.109	0.293	2.340	0.025

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 17.726 + 0.286 X_1 + 0.288 X_2 + 0.256 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut.

Konstanta sebesar 17.726 satuan, artinya jika tidak ada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 17.726 satuan. Apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat sebesar 0.286 satuan. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat.

Apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat sebesar 0.288 satuan. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat sebesar 0.256 satuan. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.465	3.058

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,465 hal ini berarti besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat adalah 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.	Beta		
		Error			
(Constant)	17.726	7.731		2.293	0.028
Gaya_kepemimpinan	0.286	0.105	0.337	2.717	0.010
Motivasi_kerja	0.288	0.095	0.379	3.021	0.005
Disiplin_kerja	0.256	0.109	0.293	2.340	0.025

Berdasarkan tabel 10 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 2.717 dan nilai ($\text{sig} = 0,010 < 0,05$). Dengan $df = 39 - 3 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.717 > 1.688$. Maka gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah 3.021 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 39 - 3 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.021 > 1.688$. Maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 2.340 dan nilai ($\text{sig} = 0,025 < 0,05$). Dengan $df = 39 - 3 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.340 > 1.688$. Maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	336.536	3	112.179	11.994	0.000 ^b
Residual	327.361	35	9.353		
Total	663.897	38			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 11.994 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df = 39 - 3 - 1 = 35$, maka nilai F tabel adalah 2.485, maka dapat dilihat $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap secara kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinann Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ditemukan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Artinya apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat

sebesar 0.286 satuan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Nisyak, (2018: 1–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). Penelitian (Anggraeni, 2022: 541–556), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin. Penelitian lain oleh (Vautya Vaura Lena; Agussalim; Meri Dwi Anggraeni, 2022: 2003–2005), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ditemukan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat (Baidar et al., 2023). Artinya apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat sebesar 0.288 satuan. Penelitian yang dilakukan oleh Agussalim (2022: 711–718), hasil penelitian ditemukan faktor motivasi kerja secara parsial signifikan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI. Penelitian lain oleh (Wulandari, 2022: 784–799), hasil penelitian ditemukan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Suter Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ditemukan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat sebesar 0.256 satuan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Nisyak, (2018: 1–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). Penelitian yang dilakukan oleh (Rokhayah, 2022: 683–698), hasil penelitian ditemukan Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang (Mutathahirin et al., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agussalim M, 2022: 699–710), hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 11.994 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus $(df=n-k-1)$ $df= 39 - 3 - 1 = 35$, maka nilai F tabel adalah 2.485, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Nisyak, (2018: 1–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Indikator dominan pada masing-masing variabel. Indikator dominan pada variabel kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah kerajinan dengan kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel gaya kepemimpinan pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah pengarahan terhadap bawahan dengan kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dalam kategori Sangat Baik. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman Propinsi Sumatera Barat, di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut. Indikator terendah pada variabel kinerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah kualitas kerja, dimana nilai rata-rata 4,10 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,05%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja dalam kategori Sangat Baik. Oleh sebab itu instansi harus bisa memberikan pelatihan kepada pegawai dalam bekerja. Indikator terendah pada variabel gaya kepemimpinan pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah membimbing bawahan, dimana nilai rata-rata 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,38%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator membimbing bawahan dalam kategori Sangat Baik. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus bisa mengendalikan dan mempengaruhi bawahan dalam bekerja. Indikator terendah pada variabel motivasi kerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah kebutuhan rasa aman, dimana nilai rata-rata 3,79 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,73%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan rasa aman dalam kategori Baik. Oleh sebab itu instansi harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mewmberikan kesempatan berfrestasi dan lainnya. Indikator terendah pada variabel disiplin kerja pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung Kecamatan Rao Kabupaten Pasaman propinsi Sumatera Barat adalah Ketetapan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, dimana nilai rata-rata 4,44 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,89%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Ketetapan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan dalam kategori Sangat Baik. Oleh sebab itu instansi harus memberikan konsekuensi kepada pegawai yang tidak tepat dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu

pengetahuan peneliti selanjutnya mengenai peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pegawai kantor Wali nagari Tarung-Tarung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Agussalim M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Angewandte Chemie International Edition*, 4. Diambil dari <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Agussalim. (2022). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI. *JM, VOL. 4, NO. 4, DESEMBER 2022, Hal: 711-718, 4.*
- Anggraeni, M. I. F. R. S. M. D. (2022). Pengaruh Kompensansi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Merangin. *JM, VOL. 4, NO. 3, SEPTEMBER 2022, Hal: 541-556, 4.*
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kotler. (2019). *Marketing 4.0 Bergerak dari tradisional ke Digital*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kusniadi, C. P. (2020). Pengaruh Digital Marketing Di Era Pandemi Terhadap Pengembangan Umkm Di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara, 21. Diambil dari <http://journal.um-surabaya>.
- Mohammed. (2017). *Internet Marketing: Building Advantage in a Networked Economy*. USA: McGraw-Hill.
- Muhajir, A., & Bilgies, A. F. (2022). Pengaruh Digital Marketing Dan Strategi Promosi Terhadap Peningkatan Penjualan Pada CV. Sinar Terang Gresik. *ADILLA : Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari'ah*, 5.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia.
- Nasution, S., & Silalahi, P. R. (2022). Peran Digital Marketing Dalam Meningkatkan Pendapatan Umkm Kuliner Berbasis Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7.
- Nisyak, I. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 2.
- Novita, N. A., Oktianingrum, S., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Digitalisasi Pemasaran (Pemasaran Online) Terhadap Peningkatan Pendapatan Umkm Pada Perspektif Ekonomi Syariah Di Kota Bandar Lampung. *Al-Dzahab*, 3.
- Nur Hadiah. (2019). Pengaruh Digital Marketing terhadap pendapatan usaha mikro kecil dan

- menengah di Makassar. *Ayan*, 8.
- Nur Sabila. (2019). Pengantar belajar digital marketing. STEKOM Semarang. Semarang.
- Nurliana. (2019). *UMKM Ditengah Badai Krisis Menilik Potensi dan Problematika*. Merdeka Kreasi Group. Medan.
- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Rokhayah, A. M. N. Y. A. (2022). Analisa Diklat, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. *JM, VOL. 4, NO. 4, DESEMBER 2022, Hal: 683-698, 4*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta.
- Vautya Vaura Lena; Agussalim; Meri Dwi Anggraeni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. *Jurnal Matua, Vol. 4, No. 3, September 2022, Hal : 595-606, 4*.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wulandari, S. N. B. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. *JM, VOL. 4, NO. 4, DESEMBER 2022, Hal: 784-799 I, 4*.
- Yamani, S., & Kye, I. H. T. (2022). Pengaruh Inflasi Dan Suku Bunga Terhadap Kinerja Keuangan Bank Muamalat Indonesia Periode 2016-2020. *Al-Qashdu: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 57. <https://doi.org/10.46339/al-qashdu.v2i1.736>
- Zuhro, L., & Irsad, M. (2022). Pengaruh Rasio Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, Inflasi, dan Suku Bunga Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Properti, Real Estate dan Konstruksi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 431-442. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>

Copyright holder:

© Andika, R., Salfadri., Sunreni.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA