

Analisis Disiplin Kerja berdasarkan Faktor Kepemimpinan dan Motivasi Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Bireuen

Erlinda^{1*}, Chairul Bariah², Mirza Mirza², Laina Fadhilah²

¹ Bekerja di Sekretariat DPRK Bireuen

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

*email: erlindamuchtar12@gmail.com

email: chaerul@gmail.com ; mirjastie@gmail.com ; keenanlaina189@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.72>

Article history

Received:

July 25, 2025

Accepted:

August 5, 2025

Published:

August 7, 2025

Page:

29 – 36

Keywords:

employee performance,

leadership,

motivation,

work discipline



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal: Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: Performance is something expected by an institution. Measurable performance-based work is part of Human Resource Management. Employee performance is influenced by several factors. This study examines aspects of leadership, motivation, and work discipline. The study was conducted on 43 employees of the Bireuen DPRK secretariat. The research method used was an associative approach with a quantitative approach, and the problems were analyzed using path analysis. The results obtained were: (1) Work discipline is directly and indirectly influenced by leadership and work motivation, by 36.51% and 46.12%, respectively. (2) Simultaneously, leadership and work motivation contribute significantly to improving employee work discipline by 77.2%. (3) The implications for performance are 31.75% for leadership and 45.91% for work motivation. (4) Simultaneously, leadership and work motivation increase employee performance by 75.6%.

ABSTRAK: Kinerja suatu hal yang diharapkan institusi. Kerja berbasis kinerja yang terukur bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa hal, dalam penelitian ini ditinjau dari aspek kepemimpinan, dan motivasi serta melalui kedisiplinan kerja. Penelitian dilakukan pada pegawai sekretariat DPRK Bireuen sejumlah 43 orang. Digunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan analisis masalah dengan *path analysis*. Peroleh hasil, (1) Kedisiplinan kerja dipengaruhi langsung dan tidak langsung oleh aspek kepemimpinan dan motivasi kerja, masing-masing sebesar 36,51% dan 46,12%. (2) Secara simultan aspek kepemimpinan, dan motivasi kerja tersebut memberi kontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai secara signifikan sebesar 77,2%. (3) Implikasinya pada kinerja dari aspek kepemimpinan sebesar 31,75% dan aspek motivasi kerja 45,91%. (4) Juga secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai dengan kontribusinya, 75,6%.

1. Pendahuluan

Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, atau kelompok serta organisasi secara efektif. Demikian pula pada kantor Sekretariat DPRK Bireuen sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD yang memegang amanah mendukung program visi Bireuen, agar terwujudnya pelayanan secara optimal dalam menampung dan menindak lanjuti aspirasi masyarakat dan daerah.

Dampak dari sebuah kepemimpinan adalah akan menimbulkan dan meyakini bahwa pemimpin tersebut adalah benar, menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi, tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, merasa sayang terhadap pemimpin tersebut. Yang mana pada umumnya seorang pemimpin harus bisa meyakinkan anggotanya, serta mereka bisa mempercayai semua kebijakan yang akan dikeluarkan oleh pemimpin. Sehingga pemimpin tersebut bisa menjadi panutan untuk memotivasi kinerja pegawai agar bekerja lebih positif yang bisa dilakukan.

Sebagaimana dinyatakan Hasibuan & Bahri (2018), "Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan organisasi yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya". Dan hasil penelitian Mursyidah, M. Yusuf, Chairul Bariah (2025) menemukan secara parsial Kepemimpinan disamping kedisiplinan dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Safwandi & Konadi W. (2023) menyarankan model kepemimpinan yang melayani atau *servant leader* dapat diterapkan pimpinan yang mengayomi pegawai dan hak ini berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Indonesia mengalami perubahan yang sangat mendasar dari berbagai bidang termasuk di dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Maka motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sangat diharapkan, karena Handayani (2015), menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur adalah motivasi. Motivasi dapat berperan dalam meningkatkan aktifitas kerja Aparatur. Aparatur yang memiliki motivasi akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal ini juga diperoleh dari penelitian Rina Fajri & Ibrahim (2025), bahwa faktor internal seperti motivasi mampu sebagai penguatan kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya.

Di samping itu, kedisiplinan pegawai menjalankan Amanah sebagai pelaksana tugas di Sekretariat DPRK Bireuen, sangat diharapkan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada aparatur. Masih adanya Aparatur yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya SDM sebagai aparatur yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan prestasi kerja optimal.

Seorang pemimpin juga harus mampu membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, mendorong bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karirnya (Amirullah, 2015). Disiplin kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal.

Menurut Satrohadiwiry (2015) disiplin kerja adaah sikap menghormati, menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjaankannya serta tidak mengeak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Disiplin yang baik menurut Hasibuan (2017) mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Dari ketiga faktor ini, baik kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan pegawai diduga ada kaitan dengan kinerja pegawai. Dan hal ini menjadi fokus penelitian ini.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei pada Sekretariat DPRK Bireuen, terhadap 42 pegawai dijadikan responden menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Dan membuktikan hipotesis digunakan *path analysis*. Sehingga dapat mengukur efek *direct* dan *indirect* dari pengaruh variabel yang diteliti dalam model structural yang dibangun atau dihipotesiskan. Model jalur atau *Path analysis* dapat dianggap sebagai perluasan dari analisis regresi untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Karena analisis ini merupakan alat statistik inferensia, maka perlu memenuhi persyaratan, yakni Normalitas model, Linearitas, Otokorelasi, dan Multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2025).

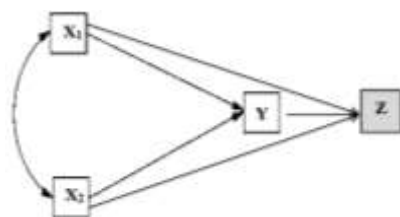
Variabel yang diteliti, dioperasionalkan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (Teori Terry 2017, Thoha (2019))	Inovator	Kemampuan inovasi Kemampuan konseptual
	Komunikator	Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
	Motivator	Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
	Kontroler	Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya
Motivasi Hasibuan (2019)	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreativitas. Antusias untuk berprestasi tinggi
	Kebutuhan akan afiliasi	<i>Sense of belonging</i> <i>Sense of importance</i> <i>Sense of achievement</i> <i>Sense of participation</i>
	Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan
Disiplin Kerja (Rivai, 2020, Hasibuan, 2020)	Tujuan Kemampuan	Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
	Tingkat kewaspadaan	Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja Menjaga dan merawat peralatan kerja
	Ketaatan pada standar kerja	Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya Bekerja sesuai jam kerja
	Ketaatan pada peraturan kerja	Pemahaman pegawai atas peraturan kerja Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
	Etika kerja	Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja
Kinerja Pegawai (Hasibuan, 2020)	Kuantitas	Waktu dalam bekerja, dan Pencapaian target
	Kualitas Kerja	Kemampuan /Keterampilan, dan Hasil Kerja
	Kerja Sama	Jalinan kerja sama dengan rekan kerja Kekompakan dengan rekan kerja
	Inisiatif	Kreativitas dan Keinginan bekerja untuk lebih baik

Metode Analisis Data

Teknik analisis data dan menjawab hipotesis digunakan pendekatan statistic inferensia dengan model jalur (*path*) mengikuti model struktural antara variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Y = Disiplin Kerja

Z = Kinerja Pegawai

Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin kerja	Kinerja pegawai
Jumlah Butir	8	6	10	8
Max	0,828	0,789	0,829	0,841
Min	0,717	0,562	0,436	0,705
Rerata	0,774	0,667	0,612	0,758

Nilai koefisien validitas semua diatas nilai minimal standar valid yakni 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (tinggi).

Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,911	8	Reliable Tinggi
Motivasi Kerja	0,779	6	Reliable Tinggi
Disiplin Kerja	0,925	10	Reliable Tinggi
Kinerja pegawai	0,912	8	Reliable Tinggi

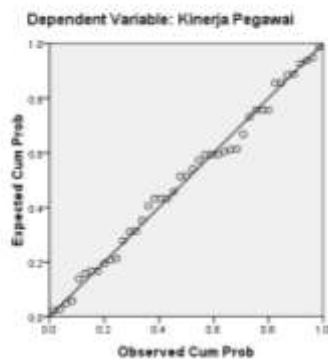
(2). Pemeriksaan Asumsi Model Analisis

Asumsi dalam model menerapkan statistic inferensia, seerti model analisis jalur yang merupakan pengembangan regresi garus memenuhi syarat, yakni normalitas, heterosidasitas dan multikoliniertas, yang hasil uji berikut ini:

Hasil pemeriksaan asumsi distribusi normal, terpenuhi sebagaimana ditunjukkan gambar 2.

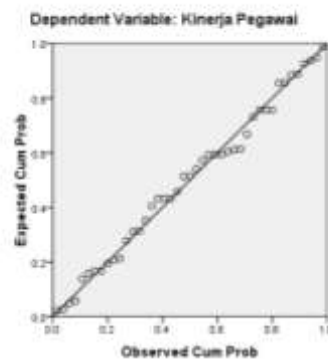
Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedatisitas (gambar 3).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



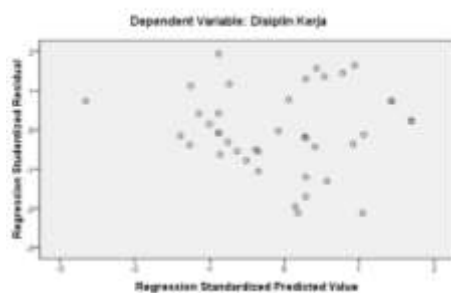
Gambar 2.a. Uji Normalitas (X1, X2 terhadap Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



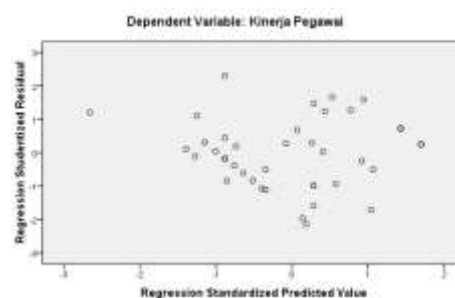
Gambar 2.b. Uji Normalitas (X1, X2 terhadap Z)

Scatterplot



Gambar 3.a. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Y)

Scatterplot



Gambar 3.b. Uji Heterokedastisitas (X1, X2 terhadap Z)

Kemudian uji asumsi multikolinieritas, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model jalur. Hasilnya, terpenuhi (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.421	2.377
Motivasi Kerja	.421	2.377

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

(3). Hasil Analisis Jalur

(a). Model Struktural hubungan antar Variabel

Hasil uji kausalitas antar variabel eksogen (X_1 , X_2) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

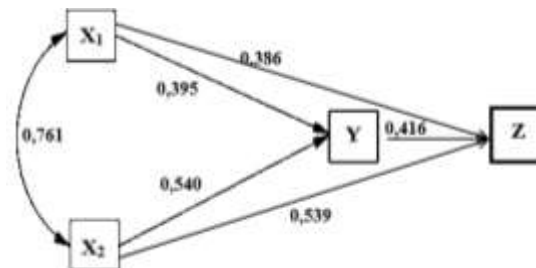
Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat dijabarkan hubungan kausal antar variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,761 atau 76,1%, dengan demikian terdapat hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 76,1%.

Hasil pengolahan data (dengan SPSS), maka model struktural dalam analisis dinyatakan sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

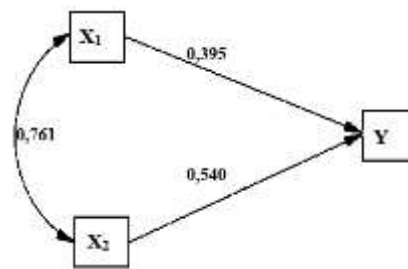
(Z = Kinerja Pegawai, Y = Disiplin Kerja, X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Motivasi kerja)

b. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model struktural yang dihipotesiskan dapat diterima (gambar 4), dan berikut hasil analisisnya:

(1). Analisis Model-1: Analisis Disiplin kerja berdasarkan Kepemimpinan dan Motivasi kerja

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel endogen (disiplin kerja) dalam model-1 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni (gambar 5). Berdasarkan gambar model struktural-1, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang diduga terkait langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin kerja, penjabaran tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 5. Diagram Jalur Penelitian

(a). Analisis Disiplin kerja berdasarkan Kepemimpinan

Besarnya dampak langsung kepemimpinan terhadap disiplin kerja di hitung sebagai $(0,395)^2 \times 100\%$ atau sebesar 15,60%. Dampak tidak langsung variabel kepemimpinan melalui aspek motivasi kerja sebesar $(0,395)(0,761)(0,540) \times 100\% = 20,91\%$. Sehingga dampak total kepemimpinan terhadap disiplin kerja, sebesar 36,51%.

(b). Analisis Disiplin kerja berdasarkan Motivasi kerja

Besarnya dampak langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dinyatakan dengan besaran $(0,540)^2 \times 100\% = 29,16\%$. Dan tidak langsung melalui faktor kepemimpinan sebesar $(0,540)(0,761)(0,395) \times 100\% = 16,96\%$. Maka total dampak motivasi kerja terhadap disiplin kerja, sebesar 46,12%.

(c). Analisis secara Simultans Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Kedua faktor berdampak positif sebagaimana dinyatakan dalam model persamaan jalur: $Y = 0,395 X_1 + 0,540 X_2$ ($Y =$ Disiplin Kerja, $X_1 =$ Kepemimpinan, $X_2 =$ Motivasi kerja).

Dan hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (Kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel endogen (disiplin kerja) berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.772	.761	2.028	2.545

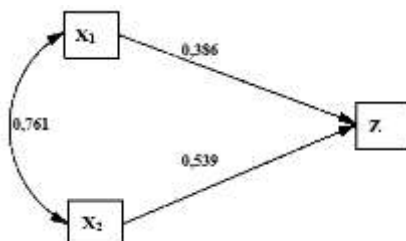
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,879 menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, memiliki keeratan hubungan dengan disiplin kerja, dengan derajat hubungannya sebesar 0,879. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R -square sebesar 0,772 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 77,2%.

(2). Analisis Model-2: Analisis Kinerja berdasarkan Kepemimpinan dan Motivasi kerja

Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai dalam model-2 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 6. Diagram Jalur Struktural Model-2

(a). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Kepemimpinan

Besarnya dampak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran: $(0,386)^2 \times 100\% = 14,89\%$. Dan dampak tidak langsung variabel kepemimpinan melalui motivasi kerja

sebesar $(0,386)(0,761)(0,539) \times 100\% = 16,86\%$. Maka dampak total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 31,75%.

(b). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Motivasi Kerja

Besarnya dampak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran: $(0,539)^2 \times 100\% = 29,05\%$. Dan dampak tidak langsung variabel motivasi kerja melalui kepemimpinan sebesar $(0,539)(0,761)(0,386) \times 100\% = 16,86\%$. Maka dampak total motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, melalui variabel kepemimpinan, sebesar 45,91%.

(c). Analisis Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian model jalur (model-2) di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Z = 0,386 X_1 + 0,539 X_2$. Yang menyatakan keduanya berdampak positif. Dan hasil analisis korelasi dan determinasi diperoleh:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model-2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.756	.744	1.655	2.519

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,869 menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai termasuk sangat erat, dengan derajat hubungannya sebesar 0,869. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R -square sebesar 0,756 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,6%.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat dampak langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap disiplin kerja, melalui variabel motivasi kerja, yakni sebesar 36,51%. Sedangkan faktor motivasi kerja terhadap disiplin kerja, melalui variabel kepemimpinan, yakni sebesar 46,12%. Sehingga secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen, sebesar 77,2%.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat dampak langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui variabel motivasi kerja, yakni sebesar 31,75%. Dan motivasi kerja sebesar 45,91%. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,6%.
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,761 yang masuk kategori tinggi.

Daftar Pustaka

- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Handayani, D. (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. *Skripsi thesis*, Universitas Airlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy J. S, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Bandar Publishing.

- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mursyidah, M. Yusuf, Chairul Bariah (2025). Pengaruh The Influence of Principal Leadership, Work Discipline and Commitment on The Performance of Teachers of SMAN1 Bandar Baru Pidie Jaya, *indOmera*, 6(11), 35-42 (March 2025), e-ISSN:2721-382
- Rina Fajri & Ibrahim Ibrahim (2025). Analisis Faktor-Faktor Internal dalam Penguatan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Pidie Jaya, *indOmera*, 6(11): 77-84 (March 2025), e-ISSN:2721-382X
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera*, Vol 4 No 7 (Maret 2023), p.69-78 e-ISSN:2721-382X
- Sastrohadiwiryo (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, George R. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.