



The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Urban Village Office of Solok City

Faiz Muhammad Husain¹, Afni Yeni², Esi Sriyanti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

¹faizmuhammadhusain12@gmail.com, ²yeniafni92@gmail.com, ³esisriyanti@ummy.ac.id

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Lurah Office in Solok City. A quantitative method was employed, involving a sample of 106 respondents. The results of the statistical analysis indicate that Leadership partially has no significant effect on Employee Performance, as evidenced by the t-test value ($t_{\text{count}} 1,565 < t_{\text{table}} 1,983$) with a significance value of $0.121 > 0.05$. Conversely, Work Motivation partially has a significant effect on Employee Performance, as demonstrated by the t-test value ($t_{\text{count}} 6,561 > t_{\text{table}} 1,983$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the study concludes that Leadership and Work Motivation simultaneously influence Employee Performance at the Lurah Office in Solok City. This is supported by the F-test results ($f_{\text{count}} 55,941 > f_{\text{table}} 3,058$) with a significance level of 0.000, which is considerably lower than alpha (0.05). The R-Square value was found to be 0.521, indicating that these variables contribute 52.1% to Employee Performance, while the remaining 47.9% is influenced by other variables not included in this study.

Kata Kunci: Employee Performance, Leadership, Work Motivation

PENDAHULUAN

Peran krusial kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di sektor publik. Kepemimpinan mendorong arah, inspirasi, dan koordinasi di antara anggota untuk mencapai tujuan bersama, sementara motivasi memicu insentif internal dan eksternal yang memaksimalkan kontribusi karyawan. Di kantor-kantor kelurahan di bawah pemerintahan lokal, faktor-faktor ini sangat penting karena secara langsung memengaruhi kualitas penyampaian layanan publik, efisiensi administrasi, dan hasil pembangunan masyarakat.

Sistem pemerintahan secara efektif mengontekstualisasikan pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam kerangka pemerintahan lokal di Indonesia, khususnya di Kota Solok. Sistem tersebut menyoroti peran penting kantor kelurahan sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat, di mana kinerja pegawai sangat memengaruhi kualitas pelayanan dan kepercayaan publik. Anda juga menekankan dinamika sosial-ekonomi Kota Solok dan tantangan birokrasi yang dihadapinya, menggarisbawahi bahwa dengan memotivasi pegawai dan pengawasan yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas pekerja, dan berkontribusi pada tujuan pembangunan nasional. Mempelajari hubungan-hubungan ini di Kantor Kelurahan Kota Solok memang sangat penting untuk merancang strategi yang mendorong peningkatan organisasi yang berkelanjutan.

Fenomena terkini memperlihatkan bahwa wawasan yang solid dan berbasis bukti mengenai tantangan yang dihadapi oleh pemerintah daerah di Indonesia, termasuk Kota Solok, terkait kinerja pegawai. Pernyataan tersebut secara efektif menghubungkan kinerja yang kurang optimal dengan hubungan kompleks antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Referensi terhadap Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2023 oleh KemenPANRB menambah kredibilitas dan konteks terkini dengan mengkuantifikasi kesenjangan kinerja di tingkat kelurahan dengan skor 75,2 dari 100, yang menyoroti perbedaan antara harapan masyarakat dan penyampaian layanan yang sebenarnya.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Solok (2022) menemukan bahwa absensi pegawai di kantor kelurahan meningkat sebesar 15% selama pandemi, yang disebabkan oleh menurunnya motivasi intrinsik akibat beban kerja yang berat tanpa insentif yang memadai. Fenomena ini sangat terlihat di Kota Solok. Selain itu, menurut penilaian OECD tahun 2022 tentang isu pasca-COVID-19 di seluruh dunia, motivasi kerja di sektor publik telah menurun sebesar 20–30% di negara berkembang seperti Indonesia sebagai akibat dari pergeseran kebiasaan kerja dan kurangnya pelatihan kepemimpinan digital. Oleh karena itu, diperlukan penyelidikan lebih lanjut untuk memastikan cara memaksimalkan peran pendukung dengan dorongan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Kota Solok.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah, rencana terstruktur diterapkan untuk menjawab pertanyaan kuantitatif. Rencana tersebut mencakup fenomena temuan penelitian, permasalahan penelitian, tujuan, keunggulan penelitian, tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya, alat penelitian, populasi dan sampel, kategori data dan sumber terpercaya, serta teknik statistik. (Sulistyan, 2021). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner.

Populasi yang berasal dari semua elemen suatu peristiwa, objek, atau individu yang menjadi fokus perhatian peneliti, sehingga menjadi target utama penelitian (Sulistyan, 2021). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari pegawai di Kantor Kelurahan Kota Solok yaitu sebanyak 126 pegawai. Sampel adalah bagian yang terpilih dari populasi yang disusun dengan hati-hati berdasarkan ukuran dan karakternya (Sulistyan, 2021). Penelitian ini menerapkan teknik Total Sampling, di mana jumlah sampel setara dengan populasi. Oleh karena itu, seluruh 126 pegawai di Kantor Kelurahan Kota Solok dijadikan sampel. Namun, dari jumlah tersebut, hanya 106 responden yang memberikan tanggapan dan diolah sebagai sampel akhir.

Metode pengumpulan data mengacu pada teknik pengumpulan fakta atau informasi secara langsung di lapangan. Tahap ini merupakan tahap konsisten atas proses penelitian, pengumpulan data adalah tujuan utama, terlepas dari tingkat keahlian peneliti. Metode-metode berikut diterapkan dalam pengumpulan data pada penelitian ini: Observasi, Kuesioner, Penelitian Perpustakaan

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolah data. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendekatan analisis regresi dalam penelitian kuantitatif

sebagaimana dijelaskan dalam literatur statistik sehingga tidak dijelaskan secara rinci prosedur perhitungannya. Prosedur penelitian dilakukan secara sistematis yang diawali dengan tahap observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, uji coba instrumen, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, hingga penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini didasarkan pada hasil laporan olah data kuesioner yang telah didapatkan dari para pegawai di Kantor Lurah Kota Solok. Pengolahan data menggunakan bantuan program spss versi 22.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.741	1.620		5.396	.000
	Kepemimpinan	.121	.077	.146	1.565	.121
	Motivasi Kerja	.558	.085	.614	6.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

X1 nilai sig. 0,121 > 0,05 tidak berpengaruh signifikan secara parsial

X2 nilai sig. 0,000 < 0,05 berpengaruh signifikan secara parsial

Persamaan regresi dapat dikembangkan dengan menggunakan nilai koefisien regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.7, yaitu:

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

$$Y = 8.741 + 0.121 X_1 + 0.558 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien variabel X₁, X₂

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

e = Error

Pernyataan dari persamaan regresi diatas bisa dijelaskan dibawah ini:

- Konstanta 8,741 dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) adalah 8,741 unit ketika nilai kepemimpinan (X₁) dan motivasi kinerja (X₂) sama dengan nol.
- Koefisien kepemimpinan (X₁) adalah 0,121, yang berarti bahwa, ketika semua faktor lain dipertahankan stabil, peningkatan satuan 1% pada X₁ akan menghasilkan peningkatan 0,121 unit, atau 12,1%, pada kinerja karyawan (Y).
- Koefisien motivasi kerja (X₂) sebanyak 0,558 menunjukkan adanya kenaikan tingkatan (1%) di X₂, dengan asumsi faktor lain tetap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,558 unit, atau 55,8%.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 4. 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.511	2.235

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Dari Tabel 4.9 di atas, nilai R kuadrat atau koefisien determinasi tercatat sebesar 0,521 (52,1%). Ini menunjukkan bahwa 52,1% variasi pada variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditentukan dengan variabel independen kepemimpinan (X1) dan motivasi kinerja (X2), dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh elemen-elemen yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, fasilitas pendukung, dan budaya organisasi.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 3
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.741	1.620		5.396	.000
	Kepemimpinan	.121	.077	.146	1.565	.121
	Motivasi Kerja	.558	.085	.614	6.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Tinjauan pada Tabel 4.10 yang ditunjukkan di bawah ini memberikan alasan mengapa variabel independen memiliki dampak parsial terhadap variabel dependen:

- Menguji pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis diuji cukup dengan membandingkan nilai t yang dihitung dan nilai tabel. Jika nilai thitung lebih tinggi daripada ttabel, hipotesis tersebut dianggap valid atau tingkat signifikansi <0,05. Pada tingkat signifikansi 0,05, nilai t adalah 1,983. Bagi kepemimpinan (X1), skor t yang dihitung merupakan 1,565 pada tingkat signifikansi 0,121. Oleh karena itu, H1 ditolak karena tingkat signifikansi 0,121 melebihi 0,05 dan nilai t yang dihitung <1,983. Hal ini mengindikasikan kepemimpinan tidak efektif secara signifikan bagi kinerja pegawai di Kantor Lurah Kota Solok.
- Menguji pengaruh motivasi kinerja (X2) bagi kinerja pegawai (Y). Perbandingan antara nilai t hitung dan nilai t tabel digunakan untuk menguji hipotesis ini, dengan kriteria penerimaan jika nilai t hitung > nilai t tabel atau signifikansi < 0,05. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,983. Untuk motivasi kinerja (X2), nilai t hitung = 6,561 dengan signifikansi 0,000. H2 diterima karena nilai t hitung > nilai t tabel ($6,561 > 1,983$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Lurah Kota Solok.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4. 4
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.058	2	279.529	55.941	.000 ^b
	Residual	514.678	103	4.997		
	Total	1073.736	105			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai F tabel tercatat sekitar 3,058 sedangkan nilai F hitung mencapai 55,941 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung (55,941) > nilai F tabel (3,058) dan signifikansi 0,000 < 0,05 seperti yang ditunjukkan oleh analisis ANOVA kinerja pegawai (Y) terkait secara signifikan atas kepemimpinan (X1) dan motivasi kinerja (X2), baik sebagian maupun simultan. Hal ini sesuai dengan penerimaan Hipotesis 3 (H3).

Pembahasan

Temuan penelitian dijelaskan dan dibahas secara menyeluruh dalam bagian ini. Temuan menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pengaruh kepemimpinan (X1) kepada kinerja pegawai (Y) menampilkan nilai t hitung (1,565) < t tabel (1,983) melalui koefisien pengaruh 0,121 > 0,05. Seperti pada kinerja karyawan di Kantor Lurah Kota Solok tidak sepenuhnya ditentukan oleh kepemimpinan. Temuan ini sejalan sama penelitian terdahulu (Marjaya & Pasaribu, 2019). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) diterima untuk variabel kepemimpinan, yang berarti pengaruhnya sebagian negatif dan dapat diabaikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan nilai t terhitung (6,561) > t tabel (1,983) dan signifikansi 0,000 < 0,05, terbukti yakni terdapat dampak motivasi kinerja (X2) kepada kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H2 disetujui, dan motivasi kerja berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Kota Solok. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan manfaat bagi organisasi dan pegawai (Sriyanti dkk., 2024). Pegawai memperoleh kepuasan diri yang lebih tinggi, sementara organisasi memperoleh manfaat dalam mencapai tujuan, terutama melalui proses pengambilan keputusan yang lebih baik.
3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Temuan dari penelitian ini adalah hipotesis H3 diterima karena Fhitung (55,941) > Ftabel (3,058) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Ini mengindikasikan adanya efek simultan kepemimpinan (X1) dan motivasi kinerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y), bernilai F hitung 55,941 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya (Afandi & Bahri, 2020), menampilkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong keterlibatan pegawai; Ketika pemimpin memberikan dorongan positif, pegawai akan merasa dihargai dan puas dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Kota Solok, kesimpulan berikut dapat ditarik:

1. Pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kota Solok. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan saja tidak cukup untuk memaksimalkan motivasi kinerja pegawai dalam penelitian ini.
2. Motivasi kerja telah terbukti secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi bahwa antusiasme kerja yang tinggi merupakan faktor kunci yang secara langsung mendorong kinerja pegawai yang optimal.
3. Kolaborasi antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kombinasi kedua faktor ini merupakan penentu utama kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

bkd.solokkota.go.id

- A Saputra, B. R. (2024). 23741-66370-1-PB. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT MEGA MARINE PRIDE BEJI PASURUAN (Studi Kasus Pada Kinerja Karyawan PT MEGA MARINE PRIDE)*, Vol. 13.NO, 1–13.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Chiasmawaty Agnes, I. M. (2024). 1AGNES~1.DOC (1). *PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN DAN TATA LINGKUNGAN WILAYAH VII MAKASSAR*, 5 No,2, Hal.143-157.
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 248–264. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1173>
- Esi Sriyanti, Afni Yeni, & Lidya Tamela. (2025). Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 113–126. <https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.682>
- Khoiri, M., & Rahma Oktavia, N. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN* (Vol. 19, Issue 1).
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Mardiosa, Y., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 178–190.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Milya Sari. Asmendri. (2020). *NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan*

- IPA. *Natural Science [Diakses 11 Juli 2022]*, 6(1), 52.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.*
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan di Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sopacuaperu, N., Aunalal, Z. I., & Tetelepta, M. M. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Keahlian, dan Perilaku terhadap Kinerja Konsultan Keuangan Mitra Bank pada Usaha Perikanan Tangkap di Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 77–86.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Maishara, Y. (2024). *Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Kota Solok.* <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Sulistyan;, R. W. D. P. N. R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (ketiga)*. WIDYA GAMA PRESS STIE WIDYA GAMA LUMAJANG.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25002–25009.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Yeni, A., Suriani, F., Mahaputra Muhammad Yamin, U., Sudirman No, J., & Jawa Sumatera Barat, K. (2025). *Peran Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Studi pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Solok.* 13(1), 32–46.