



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13613-13626

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi

Moses Ronald Simangunsong, Toman Panggabean, Winarto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

mossesimangunsong@gmail.com, tompangabean2205@gmail.com, kleinmaarfijne@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 94 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,166 lebih besar dari ttabel 1,986 dan tingkat signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 5,388 lebih besar dari ttabel 1,986 dan signifikansi 0,000. Selain itu, pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 5,588 lebih besar dari ttabel 1,986 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 60,544 lebih besar dari Ftabel 2,706 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,658 menunjukkan bahwa 65,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Secara umum, kinerja pegawai dapat diukur dari aspek kuantitas, pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Namun, pada kenyataannya, pekerjaan kinerja yang optimal masih menjadi tantangan, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dalam organisasi tiga faktor yang dibahas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dan dianggap berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pelatihan kerja.

Dalam suatu organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap bawahan. Dalam konteks organisasi publik, pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini sangat relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi, di mana dinamika tugas dan tuntutan pelayanan publik tersebut menjadi semakin kompleks.

Di Setda Kabupaten Dairi, pegawai merasa kurang termotivasi karena kurangnya visi bersama dari pimpinan, yang menyebabkan rendahnya komitmen dan inisiatif kerja. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Northouse, Peter (2022:197) yaitu kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang berfungsi sebagai agen perubahan, menggunakan karisma, visi, dan empati untuk menginspirasi pengikut mencapai potensi penuh mereka, dengan fokus pada nilai-nilai bersama, etika, dan tujuan jangka panjang yang melampaui rutinitas harian.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam suatu organisasi, karena dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi, pegawai dapat mencapai tujuan program kerja organisasi dengan menjalankan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi

tugas organisasi secara konsisten. Menurut Hasibuan (2020:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin besar pula tingkat tercapainya hasil optimal dan prestasi kerja bagi organisasi. Hal tersebut menjadikan kedisiplinan juga merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting.

Disiplin kerja pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Dairi juga menjadi isu krusial. Fenomena ketidaksiplinan seperti keterlambatan absensi (rata-rata 15% pegawai terlambat setiap hari kerja) dan pelanggaran etika kerja (seperti penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi) tercatat meningkat sebesar 20% di tahun 2024. Faktor ini dipengaruhi oleh kurangnya sanksi tegas dan budaya kerja yang longgar, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Pelatihan kerja menjadi salah satu proses yang dibutuhkan untuk memajukan suatu organisasi. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai untuk mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya karyawan tersebut akan membuat perubahan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Dairi, Pelatihan Kerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan tugas sehari-hari.

Di Setda Kabupaten Dairi, anggaran pelatihan pegawai hanya dialokasikan 5% dari total APBD sektor pendidikan dan pelatihan, menyebabkan 40% pegawai merasa kurang kompeten dalam menghadapi tuntutan teknologi digital seperti e-government. Akibatnya, terjadi kesalahan administratif yang berulang, seperti penundaan pengolahan data pembangunan daerah, yang berdampak pada target Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Dairi yang stagnan di angka 68,5 pada tahun 2022.

Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, sehingga lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Hal ini menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan karena mereka merasa berkembang secara profesional. Selain itu, pelatihan kerja menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan pegawainya.

Dalam konteks Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong kinerja pegawai secara optimal melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional, peningkatan disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pimpinan dan manajemen Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi?
3. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Adapun tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Dairi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Dairi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Dairi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan sebuah kolaborasi yang diberikan keuntungan dan manfaat yang signifikan bagi penulis, kampus, perusahaan dan penulisan selanjutnya.

1. Bagi Penulis
Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh selama kuliah ke dalam praktik penelitian nyata. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi UMI.
2. Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi
Memberikan masukan dan rekomendasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Menjadi bahan evaluasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan ketepatan waktu, serta menerapkan pelatihan kerja pegawai.
3. Bagi Universitas Methodist Indonesia Medan
Menjadi salah satu karya ilmiah yang dapat memperkaya khasanah penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan reputasi universitas sebagai institusi yang menghasilkan penelitian yang relevan dengan kebutuhan organisasi pemerintahan maupun dunia kerja.
4. Bagi Penulis Selanjutnya
Dapat dijadikan sebagai referensi, acuan, atau bahan perbandingan untuk penelitian yang lebih mendalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan, ketepatan waktu, pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Memberikan peluang untuk melakukan pengembangan penelitian dengan menambah variabel lain, memperluas objek penelitian ke instansi berbeda, atau menggunakan metode penelitian yang berbeda.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2022:45), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2021:10), MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planning*) – merencanakan kebutuhan tenaga kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) – membagi tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai kompetensi.
- c. Pengarahan (*Directing*) – memberikan motivasi, arahan, dan komunikasi yang efektif.
- d. Pengendalian (*Controlling*) – mengawasi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai standar.
- e. Pengadaan (*Procurement*) – perekrutan, seleksi, dan penempatan pegawai.
- f. Pengembangan (*Development*) – pelatihan dan pengembangan karier pegawai.
- g. Kompensasi (*Compensation*) – pemberian penghargaan finansial maupun non-finansial.

- h. Integrasi (*Integration*) – menciptakan hubungan harmonis antara organisasi dan pegawai.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) – menjaga kondisi kerja, kesehatan, serta keselamatan pegawai.
- j. Pensiun/Pemisahan (*Separation*) – mengatur pemutusan hubungan kerja karena pensiun atau alasan lain.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Armansyah (2022:3) kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Iswahyudi (2023:99) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional harus mampu menyamakan visi masa depan bawahannya serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka butuhkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins Dkk (2017:298) menyatakan indikator kepemimpinan transformasional meliputi:

1. Kharisma, yaitu memberi wawasan dan kesadaran akan visi dan misi
2. Inspirasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan
3. Stimulasi intelektual, mendorong kreativitas dan inovasi
4. Pertimbangan individual, memperhatikan kebutuhan individu pengikut

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja adalah dimana menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Kehadiran Tepat Waktu
Datang dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.
2. Kepatuhan Terhadap Peraturan
Mematuhi peraturan perusahaan seperti larangan merokok di area tertentu, penggunaan seragam.
3. Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu.
4. Sikap Hormat Terhadap Atasan
Tidak melawan perintah pimpinan dan menjaga etika.
5. Kepatuhan Terhadap Etika Kerja
Tidak melakukan pelanggaran seperti mencuri waktu atau menyalahgunakan jabatan.

Pelatihan Kerja

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Ratnasari, (2020:12), mengatakan bahwa pelatihan adalah perbaikan menguasai Teknik pelaksanaan kerja tertentu dan keterampilan, terinci dan rutin. Latihan menyebabkan pegawai lebih siap untuk melakukan pekerjaan sekarang, di lain pihak Latihan berguna apabila manajemen ingin menyiapkan para pegawai untuk memegang tanggung jawab pekerjaan tertentu untuk di waktu yang akan datang. Dengan diadakannya pelatihan, akan sangat membantu perusahaan dalam mengatasi adanya kekusangan kemampuan pegawai yang dapat mengganggu efektivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Irfan et al., (2021:15) menjelaskan pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang untuk melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dibidangnya masing-masing.

Indikator Pelatihan Kerja

Lebih lanjut Mangkunegara (2017) dalam Tarigan et al., (2021:22) menjelaskan indikator pelatihan kerja terdiri dari:

1. Instruktur
mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan Sumber Daya Manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan pegawai harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Simamora (2021:611) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Menurut Sukardi (2020:34) Kinerja dapat dimaknai sebagai prestasi atau hasil kerja nyata seseorang yang dihitung secara rutin baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil dari kewenangan dan tanggung jawab seseorang dalam suatu perusahaan atau

organisasi.”

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Herman Aguinis (2021:145-152) indikator kinerja pegawai dapat dibagi menjadi beberapa dimensi utama yang mencakup aspek perilaku dan hasil kerja. Secara spesifik, indikator-indikator meliputi:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)
Tingkat akurasi, ketelitian, dan standar hasil kerja yang dihasilkan pegawai.
2. Kuantitas Kerja (*quantity of work*)
Volume atau output yang dicapai dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu (*timeliness*)
Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal atau tenggat waktu.
4. Inisiatif dan Inovasi (*initiative and innovation*)
Tingkat kreativitas dan proaktivitas dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja.
5. Kerja Sama Tim (*teamwork*)
Kontribusi terhadap kolaborasi dan dukungan kepada rekan kerja.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Aktivitas penelitian kuantitatif diawali dari teori, hipotesis, desain penelitian, subjek penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan menarik kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam menentukan populasi yang berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Dimana semua populasi berjumlah 123 orang.

Tabel 3.1 Populasi Karakteristik pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Tahun 2025

Bagian	Golongan	Jumlah	Eselon
Sekretaris Daerah Kabupaten Dairi	IV/c	1 Orang	2
Asisten Perekonomian dan Pembangunan	IV/c	1 Orang	2
Asisten Administrasi Umum	V/b	1 Orang	2
Staf Ahli Bupati	IV/c	2 Orang	2
Kepala Bagian Tata Pemerintahan	IV/b	1 Orang	3
	III/d	3 Orang	4
	II/d	1 Orang	-
Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat	III/a	1 Orang	-
	IV/b	1 Orang	3
	III/d	2 Orang	-
	III/b	1 Orang	-
	III/a	1 Orang	-

Kepala Bagian Hukum	IV/b	1 Orang	3
	III/d	3 Orang	-
	III/b	2 Orang	-
Kepala Bagian Perekonomian	IV/a	1 Orang	3
	III/d	2 Orang	-
	III/c	1 Orang	-
	III/a	1 Orang	-
	V	3 Orang	-
Kepala Bagian Administrasi Pembangunan	IV/b	1 Orang	3
	III/c	1 Orang	-
	III/a	1 Orang	-
	V	2 Orang	-
Kepala Bagian Organisasi	IV/b	1 Orang	3
	III/d	2 Orang	-
	III/c	1 Orang	-
	III/b	2 Orang	-
	IX	1 Orang	-
	V	1 Orang	-
Kepala Bagian Protokol	III/d	3 Orang	3
	III/a	1 Orang	-
	II/d	1 Orang	-
	IX	1 Orang	-
	V	3 Orang	-
Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan	IV/b	1 Orang	3
	III/d	1 Orang	-
	III/b	1 Orang	-
	III/a	5 Orang	-
	V	1 Orang	-
Kepala Bagian Pengadaan Barang/Jasa	IV/b	1 Orang	3
	IV/a	3 Orang	-
	III/d	7 Orang	-
	III/a	1 Orang	-
	II/d	1 Orang	-
Kepala Bagian Umum	IV/a	1 Orang	3
	III/d	3 Orang	-
	III/b	2 Orang	-
	III/a	9 Orang	-
	II/d	4 Orang	-
	II/c	1 Orang	-
	I/d	1 Orang	-
	I/b	1 Orang	-
	IX	6 Orang	-
V	21 Orang	-	
Total:123 Orang			

Sumber: Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:136) “Sampel adalah Sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data”. Peneliti menggunakan metode Slovin untuk menentukan jumlah sampel dari total populasi. Maka digunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n: Ukuran sampel
- N: Ukuran populasi
- e: Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (5 % atau 0,05)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{123}{1,3075}$$

$$n = 94,07 = 94$$

Peneliti menentukan atau membatasi sampel sebanyak 94 responden dengan taraf kesalahan 5% berdasarkan Rumus Slovin.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Menurut Ghozali (2021:196) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat ukur untuk menguji apakah hal tersebut terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Hal ini karena adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen yang dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95), "analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen".

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018:99), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), "uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara Bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil Penelitian

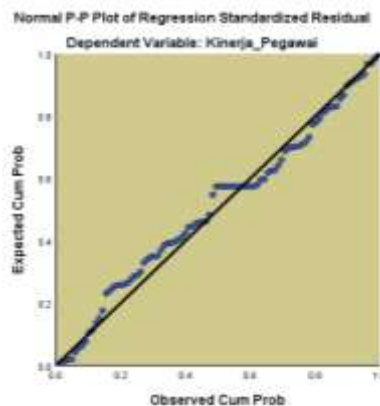
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

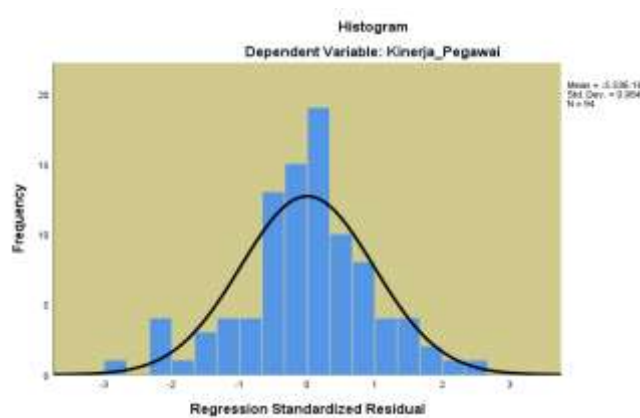
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56153039
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.056
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.1 dapat diketahui nilai probabilitas *p* atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,080. Karena nilai probabilitas *p*, yakni 0,80 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Uji Normalitas - *Normal Probability Plot*
 Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026
 Gambar 3.2 Uji Normalitas – Histogram

Gambar 3.2 di atas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 3.2, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Sementara pada Gambar 3.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal yaitu berbentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.1 Uji Multikolinearitas

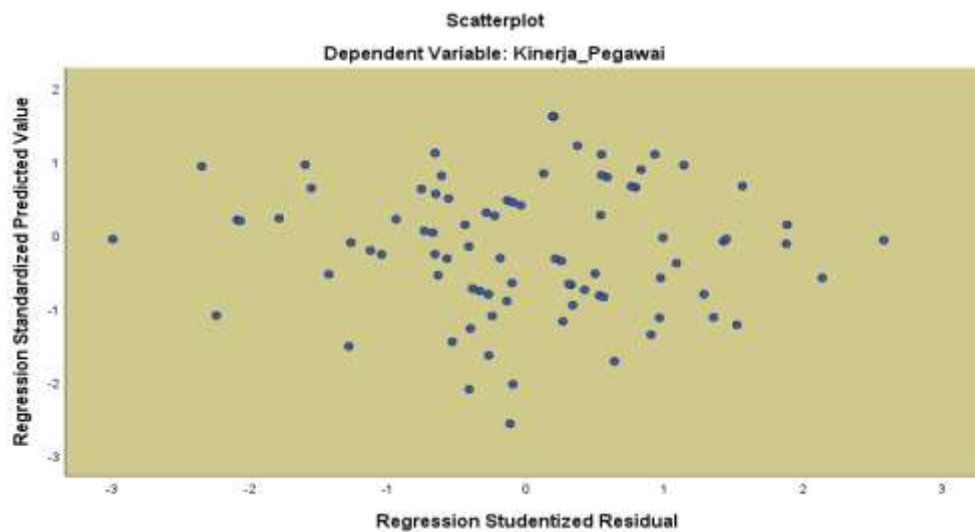
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	0.731	1.367
	Disiplin Kerja	0.590	1.694
	Pelatihan Kerja	0.696	1.436

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.1 di atas menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan nilai *Tolerance* tidak < 0.1 , hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas Grafik - *Scatterplots*

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 3.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dalam analisis grafik *plots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji *Glejser* melalui regresi nilai *absolute residual* dengan variabel independennya. Nilai *Sig* dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di Tabel 4.15.

Tabel 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji <i>Glejser</i>						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.498	2.012		1.241	.218
	Kepemimpinan Transformasional	.031	.057	.065	.534	.594
	Disiplin Kerja	-.002	.049	-.006	-.044	.965
	Pelatihan Kerja	-.038	.036	-.130	-1.039	.302

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 4.15, dapat dilihat bahwa *Sig.* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.501	3.124		1.761	0.082
	Kepemimpinan Transformasional	0.192	0.089	0.154	2.166	0.033
	Disiplin Kerja	0.413	0.077	0.426	5.388	0.000
	Pelatihan Kerja	0.314	0.056	0.406	5.588	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.501 + 0,192X_1 + 0,413X_2 + 0,314X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.501 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja jika nilainya 0 maka tingkat Kinerja Pegawai adalah sebesar 5.501.
2. Nilai koefisien Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,192 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,413 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,413 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. nilai koefisien Pelatihan Kerja sebesar 0,314 dengan nilai positif. hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,314 dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 3.4 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan - Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.488	3	410.496	60.544	.000
	Residual	610.214	90	6.780		
	Total	1841.702	93			

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui nilai F_{hitung} 60,544 dan nilai $Sig.$ Adalah 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} 60,544 > F_{tabel} 2,706 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05 maka kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.501	3.124		1.761	0.082
	Kepemimpinan Transformasional	0.192	0.089	0.154	2.166	0.033
	Disiplin Kerja	0.413	0.077	0.426	5.388	0.000
	Pelatihan Kerja	0.314	0.056	0.406	5.588	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.5 di atas bahwa diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari Kepemimpinan Transformasional adalah 0,192 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai Sig dari variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 0,033 < 0,05 dan t_{hitung} 2.166 > t_{tabel} 1,986 maka Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Diketahui nilai koefisien dari Disiplin Kerja adalah 0,413 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai sig dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 5,388 > t_{tabel} 1,986 maka Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Diketahui nilai koefisien dari Pelatihan Kerja adalah 0,314 yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai sig dari variabel Pelatihan Kerja adalah 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 5,588 > t_{tabel} 1,986, maka pelatihankerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3.6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.658	2.604

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_kerja, Kepemimpinan_transformasional, Disiplin_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.6 diatas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,658. Berdasarkan nilai tersebut Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 65,8% sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, kompensasi atau faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji-t didapatkan nilai Sig. Kepemimpinan Transformasional (X_1) yaitu sebesar 0,033 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$), dan $t_{hitung} 2.166 > t_{tabel} 1,986$ yang berarti Kepemimpinan Transformasional terdapat pengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2022) yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui beberapa aspek, yaitu karisma (pemimpin menjadi teladan dan dihormati), inspirational motivation (pemimpin mampu memberi motivasi dan semangat), individualized consideration (pemimpin memperhatikan kebutuhan dan perkembangan setiap pegawai), serta intellectual stimulation (pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif). Dengan adanya kepemimpinan seperti ini, pegawai menjadi lebih termotivasi, percaya diri, dan bersemangat dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kualitas dan hasil kerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji-t didapatkan nilai Sig. Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} 5,388 > t_{tabel} 1,986$ yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2022) yang menyatakan Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam hadir dan menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja lebih teratur, fokus, dan konsisten dalam mencapai target kerja. Dengan demikian, disiplin kerja membantu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji-t didapatkan nilai Sig. Pelatihan Kerja (X_3) yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} 5,588 > t_{tabel} 1,986$ yang artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriliana, Dkk(2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan tersebut, pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru yang relevan dengan pekerjaannya. Pegawai dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dari pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas. Dengan demikian, pelatihan memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui nilai $F_{hitung} 60,544$ dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai $F_{hitung} 60,544 > F_{tabel} 2,706$ dan nilai Sig. adalah $0,000 < 0,05$ maka Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan (*R-Square*) adalah 0,658. Berdasarkan nilai tersebut Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi sebesar 65,8% sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh variabel seperti motivasi, kompetensi atau faktor lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: 1). Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, diketahui nilai F-hitung 60,544 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $60,544 > F_{tabel} 2,706$ dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. 2). Diketahui nilai koefisien dari Kepemimpinan Transformasional adalah 0,192 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Kepemimpinan Transformasional adalah $0,033 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,166 > t_{tabel} 1,986$, maka Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai terhadap Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. 3). Diketahui nilai koefisien dari Disiplin Kerja adalah 0,413 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Disiplin Kerja adalah $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,388 < t_{tabel} 1,986$, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kator Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. 4). Diketahui nilai koefisien dari Pelatihan Kerja adalah 0,314, yakni bernilai positif. hal ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Pelatihan Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,588 > t_{tabel} 1,986$, maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Referensi

1. Ajabar, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
2. Armansyah. (2022). *Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
3. Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
8. Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
10. Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
11. Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
12. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
14. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
15. Ratnasari, S. L. (2020). *Pelatihan kerja dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan efektivitas organisasi*. Jakarta: Media Ilmu Press.
16. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc
18. Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
19. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
21. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
22. Sukardi, D. (2020). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. Jakarta
23. Sukardi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik dalam organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
24. Tarigan, R., Sembiring, D., & Ginting, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi Modern*. Medan: Penerbit CV. Pustaka Prima.
25. Tarigan, A., Sembiring, M., & Simanjuntak, R. (2021). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X Medan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 20–30.