
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SISIRAU MEDAN**

Angel Elfrina Sinaga[✉], Rasmulia Sembiring, Robinhot Gultom
Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: angelsinaga2001@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 72 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,868 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% adalah variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bambang (2020). Farida (2021). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Mardiani dan Yon (2021) bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Sarimonang dan Nurmalasari (2019). Michael dan Hendry (2020). Memperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Hidayat (2021) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Rani (2019). Swandy Dkk (2020). Memperoleh hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Hapsoro, dkk (2022) pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Michael dan Hendry (2020). M. Taufik dan Salman (2022). Memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Irawan, dkk (2021) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini menurut peneliti sebagai berikut :

1. Bagi PT. Sisirau
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Sisirau dalam mengambil kebijakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
2. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Nikmat (2022:28) “gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik.” Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono, Kartini dalam Sundari (2022:93), menyatakan sebagai berikut:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Temperamen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Motivasi Kerja

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi, diantaranya adalah Bangun dalam Darmadi (2018: 124) menyebutkan, “motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan.” Pendapat lain menyebutkan, bahwa Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Kreitner dan Kinicki, dalam Darmadi, 2018: 124). Robbins dalam Darmadi (2018: 124) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.”

Menurut McClelland dalam Nardo, Dkk (2022:33-35) indikator motivasi kerja adalah:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (need for achievement)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)
- c. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)

Pengembangan Karir

Menurut I Komang A. Dkk dalam Pujiastri (2021:103) “Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai atau jenjang organisasi.”

Menurut Siagian dalam Pujiastri (2021:103) “Pengembangan Karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.”

Siagian dalam Widodo (2015) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai (Sinambela, 2017: 291-292), yaitu:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Pengenalan oleh pihak lain
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Pembimbing dan sponsor
- e. Dukungan para bawahan
- f. Kesempatan untuk bertumbuh

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Soetrisno (2017:86), mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.” Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dalam Sinambela (2017:34), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

Kinerja Karyawan

Menurut Enos dalam Pranogyo (2022:4) “Kinerja adalah definisi dan pencapaian progresif tujuan yang nyata, spesifik, terukur, berharga, dan secara pribadi bermakna.” serta “evaluasi hasil perilaku seseorang: menentukan seberapa baik atau buruk seseorang telah menyelesaikan tugas atau melakukan pekerjaan” (George & Jones dalam Pranogyo, 2022:4).

Kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas didefinisikan sebagai keefektifan kerja di mana incumbents melakukan aktivitas yang berkontribusi terhadap inti teknis organisasi. Sedangkan Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai kinerja yang tidak dibutuhkan secara formal sebagai bagian dari pekerjaan tetapi membantu membentuk konteks sosial dan psikologis organisasi. (Jankingthong & Rurkkhum dalam Pranogyo, 2022:5).

Menurut Robbins dalam Noor (2022:18-19) yang menjadi indikator-indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.

- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
- H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
- H3 : Pengembangan karir secara paraisal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
- H4 : Disiplin Kerja secara paraisal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau.
- H5 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Sisirau.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Dalam meleakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian dilaksanakan pada PT. Sisirau. Waktu penelitian dari Oktober 2022 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sisirau yang berjumlah 72 orang. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 72 orang.

HASIL PENELITIAN

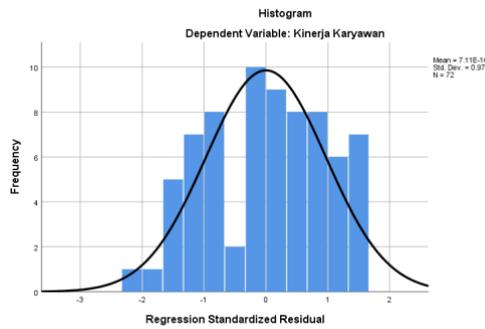
Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72778510
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.074
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2023

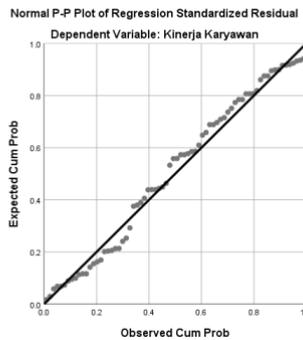
Berdasarkan Tabel 1, diketahui nilai Asym Sig. (2-tailed) berjumlah 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar diatas kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal



Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.856	2.830		.303	.763		
Gaya Kepemimpinan	.125	.049	.126	2.519	.014	.742	1.347
Motivasi	.328	.141	.232	2.317	.024	.185	5.402
Pengembangan Karir	.202	.077	.150	2.627	.011	.570	1.753
Disiplin Kerja	.445	.082	.552	5.401	.000	.178	5.632

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 1347, motivasi sebesar 5,402, pengembangan karir sebesar 1,753, dan disiplin kerja sebesar 5,632, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Glejser
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.320	1.418		.226	.822
	Gaya Kepemimpinan	-.037	.025	-.204	-1.501	.138
	Motivasi	.008	.071	.029	.108	.915
	Pengembangan Karir	.061	.039	.246	1.590	.117
	Disiplin Kerja	.010	.041	.067	.241	.810

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023

Tabel 3 diatas diketahui seluruh nilai Sig lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.856	2.830		.303	.763
	Gaya Kepemimpinan	.125	.049	.126	2.519	.014
	Motivasi	.328	.141	.232	2.317	.024
	Pengembangan Karir	.202	.077	.150	2.627	.011
	Disiplin Kerja	.445	.082	.552	5.401	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,856 + 0,125X1 + 0,328X2 + 0,202X3 + 0,445X4$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,856 yang berarti, jika gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja sama dalam keadaan tetap, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,856.

2. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,125 artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,125 satuan.
3. Koefisien motivasi (X2) sebesar 0,328 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,328 satuan.
4. Koefisien pengembangan karir (X3) sebesar 0,202 artinya jika pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,202 satuan.
5. Koefisien disiplin kerja (X4) sebesar 0,445 artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,445 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.856	2.830		.303	.763
Gaya Kepemimpinan	.125	.049	.126	2.519	.014
Motivasi	.328	.141	.232	2.317	.024
Pengembangan Karir	.202	.077	.150	2.627	.011
Disiplin Kerja	.445	.082	.552	5.401	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui nilai t hitung gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel ($2,519 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$). Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui nilai t hitung motivasi lebih besar dari t tabel ($2,317 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diketahui nilai t hitung pengembangan karir lebih besar dari t tabel ($2,627 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diketahui nilai t hitung disiplin kerja lebih besar dari t tabel ($5,401 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji -F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3725.480	4	931.370	118.119	.000 ^b
	Residual	528.298	67	7.885		
	Total	4253.778	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar $118,119 > 2,50$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.868	2.808

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,868 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% adalah variabel atau faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H₀ ditolak/H_a diterima).
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H₀ ditolak/H_a diterima).

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H_0 ditolak/ H_a diterima).
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis t, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima (H_0 ditolak/ H_a diterima).
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis F, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja
6. berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil tersebut hipotesis yang dibuat penulis dapat diterima.

Saran

1. Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil yang peneliti temukan adalah sebagai berikut
2. Gaya kepemimpinan PT. Sisirau sudah cukup baik, namun harus diperbaiki dan berjalan lebih optimal lagi, agar keputusan yang dibuat perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan tidak hanya sekedar menyediakan fasilitas program pengembangan karir saja, tetapi akan lebih baik jika perusahaan ikut aktif dalam membantu karyawannya dalam merencanakan karirnya sehingga bisa berdampak positif pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, dapat mengganti objek penelitian dan menambahkan atau menggunakan variabel lain seperti kerjasama tim untuk menyempurnakan penelitian terkait kinerja karyawan dan dapat menambahkan wawasan khususnya dalam menambah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Edisi 1. Sleman: Deepublish.
- Nardo, R. (2022). *Perilaku Inovatif SDM Dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis)*. Edisi 1. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Noor, T. (2022). *Monograf Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sari, D. P. & Yeki, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- Setiana, A. R. & Lati, S. D. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Surabaya: Global Aksara Pers.

- Sihombing, S. I., Dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(2), 137-144.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Belajar.