



# Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Rizky Melati Putri<sup>1\*</sup>, Yusrita<sup>2</sup>, M. Nelson Pinem<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Korespondensi Penulis : [rizkymelatip9@gmail.com](mailto:rizkymelatip9@gmail.com)\*

**Abstract.** *The research problem in this study is whether training and leadership style have an influence on the performance of employees at the Department of Manpower in Medan City. The objective of this study is to analyze the extent to which training and leadership style affect employee performance within the institution. This research employs a quantitative approach with a total population and sample of 70 employees. Data processing was carried out using SPSS version 20. The data analysis techniques include multiple linear regression, data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The findings indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, as does leadership style, which also has a positive and significant influence. Simultaneously, both training and leadership style contribute positively and significantly to the improvement of employee performance at the Department of Manpower in Medan City.*

**Keywords:** *Employee Performance; Leadership Style; Training*

**Abstrak.** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sekaligus sampel sebanyak 70 orang pegawai. Alat bantu dalam pengolahan data adalah perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data meliputi regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga gaya kepemimpinan yang turut memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, pelatihan dan gaya kepemimpinan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Pelatihan

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, seringkali menghadapi berbagai tantangan implementasi. Ketika persaingan menjadi semakin ketat, perusahaan tidak hanya memerlukan strategi yang efektif, namun juga tim manajemen yang kuat yang mendukung seluruh aspek organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan untuk mengelola organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai yang baik maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Pegawai dengan kemampuan dan pengetahuan yang bagus perlu dimiliki organisasi agar dapat mengelola pekerjaannya sebaik mungkin dan membuat kinerja mereka meningkat. Pegawai dengan kemampuan yang makin tinggi, akan menghasilkan kinerja yang makin tinggi pula. Sebaliknya, rendahnya kemampuan pegawai sering kali berdampak pada rendahnya

tingkat kinerja mereka. Oleh karenanya, peran krusial organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi, sehingga kinerja yang baik akan mendukung organisasi untuk menggapai tujuan mereka.

Pendapat Hasibuan (2019:94), mengemukakan kinerja pegawai menjadi sebuah capaian yang didapat dari kegiatan kerjanya yang dilakukan menggunakan kemahiran, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, standar kerja yang organisasi tetapkan pun akan mencerminkan baik buruk dari hasil kerja pegawainya. Apabila terdapat kesesuaian dari kinerja pegawai dengan standar yang ada, maka kinerjanya dapat dikategorikan baik.

Sebuah cara agar kinerja pegawai meningkat ialah dengan terus memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pegawai diperusahaan tersebut. Pelatihan menurut Nitisemito (2018:86) merupakan sebuah aktivitas organisasi maupun instansi, gunanya agar dapat memaksimalkan serta memperbaiki sikap, perilaku, kemampuan, dan wawasan para karyawannya. Pelatihan ini perlu diadakan organisasi agar dapat diberlakukan pada pegawai baru maupun yang lama, sehingga tugas dan kewajibannya dapat dikerjakan dengan optimal.

Faktor berikutnya ialah gaya kepemimpinan yang juga dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai karena. Sebab, cara seorang pemimpin mengarahkan pegawai dapat menentukan bagaimana melaksanakan tugas dan ketetapan targetnya. Thoha (2020:49) mengemukakan gaya kepemimpinan menjadi aturan tingkah laku yang individu terapkan ketika ia akan memengaruhi perilaku individu lain persis yang terlihat. Sedangkan Rivai (2020:42) mengemukakan jika gaya kepemimpinan ialah serangkaian ciri yang pimpinan terapkan dalam memengaruhi bawahan, sehingga organisasi dapat mencapai sasaran. Definisi lain mengatakan juga bahwa gaya kepemimpinan merupakan idealnya perilaku serta skema seringkali disukai dan dikerjakan seorang pemimpin.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menjadi badan pemerintah dengan perannya untuk membangun ketenagakerjaan, memerlukan tenaga kerja yang unggul dan memiliki kemampuan yang mumpuni. Namun, terdapat beragam tantangan yang dihadapi mereka sehingga kinerja pegawai menjadi imbasnya, misalnya kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi, minimnya koordinasi antara atasan dan bawahan, serta keluhan pegawai yang kesulitan menyelesaikan tugas akibat kurangnya kompetensi dan komunikasi.

Dengan demikian, studi ini bermaksud mengidentifikasi dampak dari pelatihan dan gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Diharapkan studi ini dapat bermanfaat dan menyumbangkan saran untuk instansi dalam menyusun strategi yang tepat, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan, juga adanya ketercapaian tujuan instansi secara kontinu.

## Landasan Teori

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan kinerja ialah buah dari kerja berdasarkan kualitas serta kuantitas yang dicapai seorang pegawai ketika mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.

Pendapat Wahyuningsih (2019) mengatakan jika pelatihan sebagai bentuk usaha upaya yang teratur dari instansi demi terwujudnya wawasan (knowledge), keterampilan (skill), serta perilaku kerja (attitudes) para pegawai agar meningkat dengan adanya proses belajar, sehingga terdapat keoptimalan ketika bertugas sesuai dengan fungsi dan jabatannya.

Hasibuan (2016:170) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan menjadi rencana pemimpin dalam memengaruhi tindakan bawahannya agar gairah kerja mereka dapat terdorong, serta meningkatnya kepuasan maupun produktivitas kerja pegawai, sehingga semakin dapat mencapai tujuan instansi dengan maksimal.

## 2. METODE PENELITIAN

Studi ini diadakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan beralamatkan di Jalan K.H Wahid Hasyim No 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Sesuai dengan perolehan data, studi ini memiliki populasi yakni seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sejumlah 70 orang pegawai. Studi ini menerapkan metode sampling jenuh disebut juga *total sampling* merupakan teknik mengambil sampel secara penuh dari semua anggota populasi (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan metode ini, maka menghasilkan 70 orang pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai sampel. Metode kuantitatif diterapkan pada studi ini, dengan memanfaatkan wawancara, kuesioner, studi langsung dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan datanya. Kemudian data dianalisis menggunakan teknik uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang berbantuan SPSS Versi 20.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Pernyataan	r hitung	Signifikan	r tabel	Keterangan
Pernyataan1	0.581	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan2	0.621	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan3	0.658	0.000	0.2352	Valid

Pernyataan4	0.687	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan5	0.647	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan6	0.673	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan7	0.507	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan8	0.658	0.000	0.2352	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana tercantum dalam table 1, dapat dipahami jika dari tiap pernyataan pada variable kinerja pegawai (Y) bernilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  bersignifikansi  $< 0.05$ , sehingga variable kinerja pegawai validitasnya terpenuhi.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Pernyataan	r hitung	Signifikansi	r tabel	Keterangan
Pernyataan1	0.613	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan2	0.649	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan3	0.578	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan4	0.688	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan5	0.510	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan6	0.655	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan7	0.661	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan8	0.671	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan9	0.557	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan10	0.581	0.000	0.2352	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana tercantum dalam table 2, dapat dipahami jika dari setiap pernyataan pada variable pelatihan ( $X_1$ ) bernilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  bersignifikansi  $< 0.05$ , sehingga seluruh pernyataan variable pelatihan, validitasnya terpenuhi.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	r hitung	Signifikan	r tabel	Keterangan
Pernyataan1	0.754	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan2	0.685	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan3	0.566	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan4	0.723	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan5	0.681	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan6	0.727	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan7	0.831	0.000	0.2352	Valid
Pernyataan8	0.736	0.000	0.2352	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana tercantum dalam table 3, dapat dipahami jika dari setiap pernyataan pada variable gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  bersignifikansi  $< 0.05$ , sehingga seluruh pernyataan variable gaya kepemimpinan, validitasnya terpenuhi.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Pelatihan	0.811	0.70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.856	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.781	0.70	Reliabel

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana tercantum dalam table 4, dipahami jika tiap variable bernilai Cronbach's Alpha  $> 0.70$ , sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner di tiap variable studi ini reliabilitasnya terpenuhi.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

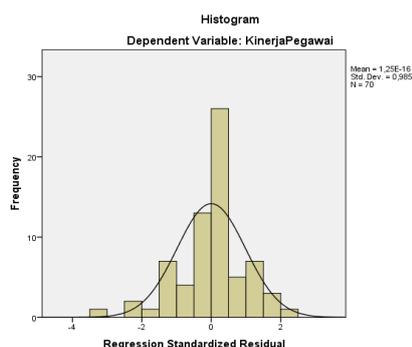
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,37022626
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,162
Asymp. Sig. (2-tailed)		,134

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

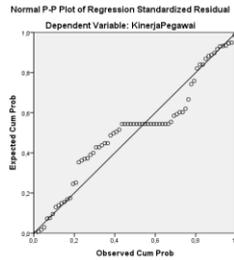
Sebagaimana tercantum di table 5, dipahami probabilitas bernilai  $0.134 > 0.05$ , sehingga syarat pengujian Kolmogorov-Smirnov terpenuhi, dan asumsi normal dipenuhi model regresi.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana gambar 1, dipahami jika seluruh variable distribusinya normal. Sebab kurva histogram bentuknya mirip pola lonceng ataupun parabola tidak menceng (skewness) ke kiri atau ke kanan, sehingga dipahami jika asumsi normalitas terpenuhi dari model regresi.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana gambar 3 nampak adanya titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal, meskipun terdapat sedikit penyimpangan, sehingga ditunjukkan adanya residual pada model regresi cukup mendekati normal, dan diartikan asumsi normalitasnya terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

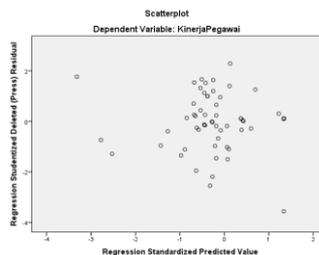
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,350	2,857
	GayaKepemimpinan	,350	2,857

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)**

Sebagaimana table 6 dipahami nilai tolerance  $0,350 > 0.10$  yang diikuti nilai VIF  $2,857 < 10$ , sehingga berarti tak adanya multikolinieritas dan syarat regresi terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana gambar 3 terlihat bahwa kejelasan pola tidak ada, pesebaran titik-titik berada di atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga metode grafik bermakna model regresi tak mengalami heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,767	2,150		3,148	,002
	Pelatihan	,234	,086	,280	2,737	,008
	GayaKepemimpinan	,531	,087	,626	6,111	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Sebagaimana tercantum table 7, berikut ialah persamaannya:

$$Y = 6,767 + 0,234X_1 + 0,531X_2$$

Adapun penjelasan dari model regresi linear berganda adalah:

- Nilai konstanta  $\alpha$  sejumlah 6,767 menjadi angka yang konstan dan bermakna jika pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) = 0 (nol) maka kinerja pegawai (Y) bernilai 6,767.
- Nilai koefisien regresi variable pelatihan ( $X_1$ ) bernilai positif yaitu 0,234 bermakna tiap penambahan atau kenaikan sejumlah 1 satuan pada variable pelatihan ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,234.
- Nilai koefisien regresi variable gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai positif yakni 0,531 berarti tiap penambahan atau kenaikan sejumlah 1 satuan untuk variable gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,531.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,767	2,150		3,148	,002
	Pelatihan	,234	,086	,280	2,737	,008
	GayaKepeimpinan	,531	,087	,626	6,111	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Sebagaimana table 8, terlihat jika:

- a. Untuk variable pelatihan bernilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $2,737 > 1,670$  bersignifikansi  $0,008 < 0,05$ . Demikian variable pelatihan berdampak positif serta bermakna pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Untuk variable gaya kepemimpinan bernilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $6,111 > 1,670$  bersignifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian variable gaya kepemimpinan berdampak positif serta bermakna pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1186,946	2	593,473	102,576	,000 <sup>b</sup>
	Residual	387,640	67	5,786		
	Total	1574,586	69			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Pelatihan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Sebagaimana tercantum table 9, dipahami jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  bersignifikansi  $0,000 < 0,05$ , yakni  $102,576 > 3,13$  sehingga adanya penerimaan  $H_a$  serta penolakan  $H_0$ , sehingga adanya pengaruh dari keduanya secara bersamaan dan positif serta bermakna pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,868 <sup>a</sup>	,754	,746		2,405
a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, Pelatihan					
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai					

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)**

Berlandaskan temuan tersebut, maka didapat R Square bernilai sejumlah 0,754 atau 75,4%. Artinya, variable pelatihan dan gaya kepemimpinan berkontribusi sejumlah 75,4% pada variable kinerja pegawai, kemudian untuk sisanya yakni 24,6% berasal dari variable yang tak termasuk di penelitian ini contohnya disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan yang lainnya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Temuan dari studi ini menerangkan adanya dampak positif dan bermakna dari pelatihan pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda (uji t) bertanda positif didapatkan nilai sejumlah  $t_{hitung}$  2,737 bersignifikansi 0,008. Sesuai dengan itu, terdapat penerimaan dan  $H_1$  teruji untuk studi ini, sehingga menunjukkan arah positif bahwa penerapan pelatihan pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menghasilkan kinerja mereka meningkat secara bersamaan sejumlah 0,234.

Keselarasan studi terdapat juga pada studi milik Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018), dan Bintang Janitra (2018), menghasilkan adanya dampak yang positif serta bermakna pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Temuan dari studi ini menerangkan adanya dampak yang positif dan bermakna dari variable gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda (uji t) bertanda positif menghasilkan nilai sejumlah  $t_{hitung}$  6,111 bersignifikansi 0,000. Sesuai dengan itu, terdapat penerimaan dan terujinya  $H_2$  untuk studi ini, sehingga menunjukkan arah nilai positif jika tiap penggunaan gaya kepemimpinan meningkat dengan efektif, maka akan meningkat pula kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara bersamaan sejumlah 0,531.

Keselarasan studi ditemukan dalam studi milik M. Tahir (2018), Syaiful Bahri (2022), dan Hendri dan Yan Krisian Halomoan (2024), yang menghasilkan gaya kepemimpinan secara simultan berdampak dengan positif serta bermakna pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Temuan dari studi ini menerangkan adanya dampak dari pelatihan dan gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji f yang bertanda positif bernilai  $f_{hitung}$  102,576 serta bersignifikansi 0,000. Sesuai dengan itu, dipahami adanya penerimaan dan terujinya  $H_3$  untuk studi ini, sehingga menunjukkan arah positif jika kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat meningkat dengan bersamaan akibat adanya pelatihan dan gaya kepemimpinan.

Keselarasan studi ditemukan dalam studi milik Nur Rahmi (2019) serta Titin Maidarti et.all (2022), menghasilkan adanya dampak positif dan bermakna dari pelatihan dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan-temuan dalam studi ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Kombinasi antara pelatihan yang tepat dan kepemimpinan yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur di instansi tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahri, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di RS. Martha Friska Brayon Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 5. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.742>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendri, & Halomoan, Y. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Indosiar-Komplek Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2, 3543–3554. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>
- Janitra, B. (2018). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(7). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1763>
- Maidarti, T. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia (Cet. V)*. Ghalia Indonesia.

- Rahmi, N. (2019). Pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(1), 37–47. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM/article/view/121/79>
- Rivai, V. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Sri Anggereni, N. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Tahir, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Mitra Golden Abadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2). <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/1469>
- Thoha, M. (2020). *Dimensi-dimensi prima administrasi negara*. Rajawali Pers.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, Edisi April, 91–96.