

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
DIREKTORAT JENDERAL BEA & CUKAI TIPE MADYA CUKAI
KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

DIAN AYU FIRNANDA

NPM: 2012010112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh :

DIAN AYU FIRNANDA

NPM: 2012010112

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDERAL BEA & CUKAI TIPE
MADYA CUKAI KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 5 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



Edy Djoko S., S.E., M.M

NIDN. 0715106203

Dosen Pembimbing II



Rony Kurniawan, M.M

NIDN. 0730076804

Skripsi oleh :

DIAN AYU FIRNANDA

NPM: 2012010112

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
DIREKTORAT JENDERAL BEA & CUKAI TIPE MADYA CUKAI
KEDIRI**

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal: 10 Juli 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua : Edy Djoko Soeprajitno, M.M.
2. Penguji I : Dr. H. Samari, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB


Dr. Ann Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Dian Ayu Firnanda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Jombang/ 04 Mei 2002
NPM : 2012010112
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 Juli 2024
Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a portion of a 10,000 Indonesian Rupiah banknote. The banknote is partially visible, showing the number '10000' and the word 'METRI'.

Dian Ayu Firnanda
NPM. 2012010112

Motto:

“Yakin Usaha Sampai”

Kupersembahkan untuk:

Bapak Hadi Anshori dan Ibu Sri Wahyuningsih

Abstrak

Dian Ayu Firnanda: Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.
Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan serta meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tersebut dapat ditunjang banyak hal sehingga dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai karyawan yang profesional dibidang pekerjaan yang ditetapkan. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya masing-masing sesuai dengan kedudukannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dan ditentukan 40 sampel. Pengolahan data menggunakan *software IBM SPSS V23*. Instrumen menggunakan angket yang skornya diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, menguji residu regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini bertolak belakang dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Adzansyah, Achmad Fauzi , dkk (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya perkenaan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan kali ini diucapkan terimakasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Edy Djoko Soeprajitno, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I
5. Rony Kurniawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing II
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Bapak Sunaryo selaku Kepala KPBC TMC Kediri yang telah memberikan kesempatan, keercayaan, dan fasilitas kepada kami untuk melaksanakan penelitian.
8. Seluruh Karyawan KPPBC TMC Kediri yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner

9. Teruntuk keluarga tercinta, terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta segala doa yang terpanjatkan.
10. Kawan-kawan sehipun-secita, HMI Komisariat Nusantara yang telah saling memberi *support* dan saling menguatkan satu sama lain.
11. Teman-teman seperjuangan, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi.
12. Ucapan terimakasih disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 04 Juli 2024



DIAN AYU FIRNANDA
NPM: 2012010112

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
Abstrak	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	6
1. Kegunaan Teoritis	6
2. Kegunaan Praktis.....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Kepemimpinan	13
3. Pelatihan	22
4. Pengembangan Karier	28
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berpikir.....	44

D. Kerangka Konsep	46
E. Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Variabel Penelitian	49
1. Variabel Penelitian	49
2. Definisi operasional variabel.....	50
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	52
1. Jenis Penelitian	52
2. Pendekatan Penelitian.....	52
C. Tempat dan Waktu Penelitian	53
1. Tempat Penelitian.....	53
2. Waktu Penelitian	53
D. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel.....	53
E. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data	55
1. Pengembangan Instrumen	55
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	57
F. Sumber dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data.....	60
1. Sumber Data	60
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data	61
G. Teknik Analisis Data.....	62
1. Analisis Deskriptif.....	62
2. Analisis Kuantitatif.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	69
B. Visi Dan Misi Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri	71
C. Tugas Pokok Dan Fungsi Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya	
Cukai Kediri	72

D. Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.....	74
E. Karakteristik Responden	74
F. Deskripsi Jawaban Responden.....	76
G. Analisis Data	83
H. Pembahasan.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen.....	55
Tabel 3. 2 Pedoman Pemberian Skor	56
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	58
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	75
Tabel 4. 2 Sub Bagian Responden	75
Tabel 4. 3 Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja	76
Tabel 4. 4 Distribusi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan.....	78
Tabel 4. 5 Distribusi jawaban responden terhadap variabel pelatihan.....	80
Tabel 4. 6 Distribusi jawaban responden terhadap variabel pengembangan karier	82
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y.....	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y.....	86
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas X3 terhadap Y.....	87
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas X3 terhadap Y.....	89
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi	91
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	92
Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4. 1 Jabatan Fungsional	74
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	84
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	105
Lampiran 2 Pernyataan	106
Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Penelitian	110
Lampiran 4 Surat Pengantar/ Ijin Penelitian	114
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian	115
Lampiran 6 Lembar Kemajuan Bimbingan KTI.....	116
Lampiran 7 Hasil Output IBM SPSS	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai / CUSTOMS merupakan Instansi Pemerintahan yang memiliki tugas untuk mengawasi dan melayani kegiatan impor maupun ekspor, menjaga perbatasan serta melindungi masyarakat dari penyelundupan dan perdagangan ilegal, memfasilitasi perdagangan dan industri, serta memungut bea masuk dan pajak dalam rangka impor. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan perekonomian nasional sekaligus menjadi salah satu penyangga penerimaan keuangan negara. Peran tersebut diwujudkan dalam bentuk pengamanan dan pemungutan penerimaan negara dari kegiatan impor, ekspor, dan pemungutan cukai (*revenue collection*) untuk membiayai pembangunan nasional. Sektor pajak merupakan pemasukan terbesar bagi kas negara, termasuk didalamnya adalah bea keluar, bea masuk, dan cukai yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Peran Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah melancarkan arus barang dari transaksi perdagangan internasional (*tradefacilitation*) dan membantu menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pertumbuhan industri dan investasi melalui pemberian fasilitas kepabeanan dan cukai serta pencegahan unfair trading (*industrialassistance*). Dalam penerapannya, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai wajib memberikan pelayanan yang melingkupi hemat waktu, hemat biaya, aman, dan mudah

(*save time, save cost, safety, dan simple*). Sehingga pada instansi atau lembaga ini sudah semestinya para karyawan kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kota Kediri bekerja secara optimal untuk menggerakkan roda perekonomian nasional dan terus meningkatkan kinerjanya.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2020:213) Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan sangat dibutuhkan pada suatu organisasi, karena adanya

suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada individu dalam suatu organisasi. Dari sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pelatihan yang diadakan oleh instansi terkait. Menurut Harsuko Riniwati (2020:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”. Pelatihan bagi karyawan merupakan hal yang penting dilakukan secara berkesinambungan, sehingga dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama.

Disisi lain, pengembangan karier juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan peningkatan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut I Komang A. dkk (2020) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Perencanaan karier merupakan keputusan yang harus diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan. Dengan demikian, individu perlu mengambil langkah-

langkah tertentu untuk mewujudkan perencanaan karier yang sudah ditetapkan.

Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan serta meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja tersebut dapat ditunjang banyak hal sehingga dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai karyawan yang profesional dibidang pekerjaan yang ditetapkan. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan manusia dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya masing-masing sesuai dengan kedudukannya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDERAL BEA & CUKAI TIPE MADYA CUKAI KEDIRI.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah-masalah yang diidentifikasi adalah :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Tingkat kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penulisan penelitian ini, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian dengan menitikberatkan permasalahan yang akan dibahas yaitu : pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan kerier terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel yang diteliti adalah pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier sebagai variabel independen. Sedangkan peningkatan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Peningkatan kinerja karyawan diambil karena kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier yang bisa mempengaruhi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh faktor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan?

4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.
2. Mengetahui dan menganalisis bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.
3. Mengetahui dan menganalisis bahwa pengembangan karier berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.
4. Mengetahui dan menganalisis bahwa kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Dapat dijadikan alat ukur untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman tentang peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan pengaruh kepemimpinan,

pelatihan, dan pengembangan karier pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

- b. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah informasi referensi, menjadi rujukan, dan sumber informasi organisasi tentang pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea & Cukai Tipe Madya Cukai Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D Z, A Muqopie, And A Zohriah. 2023. "Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan." *Journal On Education* 06(01): 5218–23. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/3665>
<https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/3665/3068>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25. 9th Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giawa, N Et Al. 2023. "Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan Analysis Of Factors That Influence The Performance Of Orsedes Village Officials , Boronadu District , South Nias Regency Jurnal Emba Vol . 11 No . 4 Oktober 2023 , Hal . 506-515." 11(4): 506–15.
- Hasni, Patri, Djatmiko Noviantoro, And Dian Septianti. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* 1(1): 27–35.
- Julita, Elpa, Idwal B, And Herlina Yustati. 2022. "Pengaruh Penggunaan Shopee Paylater Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Muslim." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8(3): 2953.
- Nasfi, Nasfi. 2020. "Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(1): 11.
- Prabowo, Oxy Hendro. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1(2): 110–26.
- Prayudi, Ahmad. 2022. "Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai." 8: 17–30.
- Retnowati, Eli Et Al. 2023. "94-Article Text-470-1-10-20230718." 6(1): 31–38.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Muhammad Dedi. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(3): 329.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Wahdiniawati Annisa, Siti, Hendy Tannady, Gamar Al Haddar, And Ilham Arief. 2023. "Analysis Of Teacher Performance Improvement Through Competency And Workload On State Middle School Teachers In Dki Jakarta." *Management Studies And Entrepreneurship Journal* 4(1): 632–40. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Daya Anugrah Semesta Semarang*. <https://lib.unnes.ac.id/18042/>.

- Wulandari, Arviana. 2020. "Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 15(1): 40–53.
- Yohana, Epsilandri. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* 14(1): 140–47.
- Yudi, Perdana. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Indomilk Indokalto Cabang Medan." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.