The Role of Leadership, Work Discipline, and Training in Enhancing Employee Performance: Evidence from the Communication and Information Office of Papua Province

Hasanudin Lakehu¹, Arius Andreas Kambu², Anita Erari³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

*lakehuh@gmail.com

Abstract: This study examines the influence of leadership, work discipline, and training on employee performance at the Communication and Information Office of Papua Province. A survey was conducted using a structured questionnaire distributed to 92 respondents, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results reveal that leadership, work discipline, and training collectively have a significant effect on employee performance. Partially, leadership and work discipline significantly influence performance, while training does not show a significant effect. Among the three variables, work discipline emerges as the most dominant factor affecting employee performance. These findings imply that enhancing employee performance requires strengthening leadership practices and work discipline, while training programs should be restructured to ensure greater effectiveness.

Keywords: Leadership; Work Discipline; Training; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua. Penelitian menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner yang disebarikan kepada 92 responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan penguatan disiplin kerja, sementara program pelatihan perlu dievaluasi agar lebih tepat sasaran.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Pelatihan; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas, kompetensi, dan kinerja pegawainya. Meskipun teknologi, modal, dan sistem modern memberikan dukungan signifikan, tanpa peran aktif manusia, faktor-faktor tersebut tidak dapat berfungsi optimal (Samsudin, 2006). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek strategis dalam memperkuat efektivitas organisasi, termasuk pada sektor pemerintahan.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Papua, keberadaan pegawai yang profesional dan berintegritas sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan layanan komunikasi, informatika,

dan e-government. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain kepatuhan terhadap aturan kerja yang rendah, kedisiplinan yang kurang, serta lemahnya dukungan kepemimpinan dalam memberikan arahan yang jelas. Misalnya, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, atau menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas organisasi dan pencapaian target kinerja.

Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menunjukkan temuan yang kontradiktif. Pertama, variabel kepemimpinan. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Virgiawan, Dewi, & Ladjin, 2024; Sukarina, Noviantoro, & Kesuma, 2024), namun penelitian lain justru menunjukkan hasil berbeda (Saputri & Andayani, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019). Kedua, variabel disiplin kerja. Sejumlah studi menegaskan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja (Prayitno, Ahmad, & Kesuma, 2024; Tanjung & Lumbanraja, 2024), tetapi penelitian lain menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh (Lestari & Afifah, 2020; Muna & Isnawati, 2022). Ketiga, variabel pelatihan. Penelitian Hardityo (2021) dan Parabasari & Baehaki (2017) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif, sementara penelitian lain menyatakan tidak signifikan (Ferdinandus et al., 2024; Prasetya, Faisal, & Choirunnisak, 2021).

Adanya temuan yang inkonsisten tersebut menunjukkan masih terbuka ruang penelitian untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada sektor publik di tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan.

2. Landasan Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan, sementara Hasibuan (2010) menekankan bahwa kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar bekerja secara produktif.

Berbagai pendekatan tentang kepemimpinan telah dikembangkan, salah satunya adalah *behavioral approach* yang menekankan perilaku pemimpin dalam mengelola hubungan dengan bawahan (Robbins, 1996). Studi Michigan, misalnya, membagi kepemimpinan menjadi dua orientasi: (1) orientasi hubungan (*consideration*), yaitu perhatian pada kesejahteraan, kepercayaan, dan komunikasi dengan bawahan; serta (2) orientasi tugas (*initiating structure*), yaitu penekanan pada kejelasan peran, prosedur, dan pencapaian target (Gibson et al., 1992). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Virgiawan et al., 2024; Sukarina et al., 2024), meskipun beberapa studi lain menemukan hasil yang tidak signifikan (Saputri & Andayani, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan individu untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Waridin (2006) menegaskan bahwa disiplin

kerja yang baik meningkatkan prestasi kerja pegawai. Indikator disiplin mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap tugas.

Penelitian empiris menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian studi menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Prayitno et al., 2024; Tanjung & Lumbanraja, 2024). Namun, penelitian lain menyatakan sebaliknya bahwa disiplin tidak selalu berpengaruh (Lestari & Afifah, 2020; Muna & Isnowati, 2022). Inkonsistensi ini membuka peluang untuk mengkaji kembali peran disiplin kerja dalam konteks sektor publik di Papua.

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam rangka mendukung efektivitas kerja (Dessler, 2010). Program pelatihan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian mendukung pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja (Hardityo, 2021; Parabasari & Baehaki, 2017). Namun, terdapat juga hasil berbeda yang menunjukkan pelatihan tidak memberikan kontribusi signifikan (Ferdinandus et al., 2024; Prasetya et al., 2021). Perbedaan temuan ini menekankan perlunya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan di sektor pemerintahan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya (Bernardin & Russel, 2001). Indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal. Kinerja yang optimal mencerminkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan teori dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini memposisikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Secara teoretis, kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang kuat, dan pelatihan yang memadai diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H1** : Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2a** : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2b** : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2c** : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3** : Di antara ketiga variabel, disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan utamanya adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua yang berjumlah 97 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini

menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Namun, lima orang pejabat struktural, yaitu Kepala Dinas dan empat Kepala Bidang, tidak dilibatkan dalam penelitian untuk menghindari bias, karena variabel kepemimpinan menjadi salah satu fokus utama. Dengan demikian, jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 92 orang.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk jawaban “sangat tidak setuju” hingga skor 5 untuk jawaban “sangat setuju”. Kuesioner mencakup item yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan, serta kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, dokumen resmi instansi, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel kepemimpinan (X1) diukur dengan indikator *consideration* dan *initiating structure* (Robbins, 1996). Variabel disiplin kerja (X2) mencakup indikator kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, konsistensi kerja, dan kehadiran (Waridin, 2006). Variabel pelatihan (X3) diukur melalui indikator tujuan, instruktur, materi, metode, dan peserta pelatihan (Dessler, 2010). Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) mencakup indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, serta dampak interpersonal (Bernardin & Russel, 2001). Sebelum digunakan, instrumen penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensi pengukurannya.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda guna menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Uji F (*ANOVA*) digunakan untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Selain itu, untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, dilakukan analisis dengan membandingkan nilai koefisien regresi terstandarisasi (β).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 92 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua. Berdasarkan distribusi demografis, sebagian besar responden adalah perempuan (71,73%), dengan rentang usia terbanyak 31–40 tahun (31,52%). Dari sisi masa kerja, mayoritas pegawai telah bekerja selama 1–10 tahun (43,47%), sedangkan dari tingkat pendidikan, sebagian besar berpendidikan S1 (40,21%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai usia produktif dengan tingkat pendidikan menengah ke atas.

Deskriptif Variabel Penelitian

- **Kepemimpinan (X1):** Rata-rata skor 3,36 (kategori cukup). Indikator tertinggi adalah perhatian pemimpin melalui tindakan kecil yang menyenangkan bawahan

(mean = 3,65), sementara indikator terendah adalah kejelasan penegasan tugas (mean = 3,09).

- **Disiplin Kerja (X2):** Rata-rata skor 3,97 (kategori baik). Indikator tertinggi adalah ketepatan waktu kehadiran terlepas dari jarak tempat tinggal (mean = 4,38), sedangkan indikator terendah adalah ketepatan hadir di tempat kerja (mean = 3,51).
- **Pelatihan (X3):** Rata-rata skor 4,13 (kategori baik). Indikator metode pelatihan memperoleh skor tertinggi (mean = 4,27), sedangkan materi pelatihan terendah (mean = 3,98).
- **Kinerja Pegawai (Y):** Rata-rata skor 3,47 (kategori cukup). Indikator kualitas kerja memperoleh skor tertinggi (mean = 3,68), sedangkan indikator dampak interpersonal terendah (mean = 3,13).

Secara umum, variabel disiplin kerja dan pelatihan dinilai baik oleh responden, sementara kepemimpinan dan kinerja pegawai masih berada pada tingkat cukup.

Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 1. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	F-hitung	Ftabel	Sig.
Regresi	5,716	2,70	0,001

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} = 5,716 > F_{tabel} = 2,70$; $Sig. = 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	2,775	0,007	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	2,206	0,030	Signifikan
Pelatihan (X3)	0,777	0,439	Tidak signifikan

Kepemimpinan (X1): berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 2,775$; $Sig. = 0,007 < 0,05$).

Disiplin Kerja (X2): berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 2,206$; $Sig. = 0,030 < 0,05$).

Pelatihan (X3): tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 0,777$; $Sig. = 0,439 > 0,05$).

Hasil ini menunjukkan bahwa hanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang secara parsial memengaruhi kinerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh.

Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan, dilakukan analisis berdasarkan nilai β standar.

Tabel 3. Perbandingan Variabel Dominan

Variabel Independen	β Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,119	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,342	Paling dominan
Pelatihan (X3)	0,094	Tidak signifikan

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai β standar sebesar 0,342. Hal ini mengindikasikan bahwa konsistensi, kepatuhan terhadap aturan, dan kedisiplinan waktu pegawai merupakan faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Robbins (1996) dan Gibson et al. (1992) yang menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif, baik berorientasi pada tugas (*initiating structure*) maupun hubungan (*consideration*), dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas bawahan.

Secara empiris, hasil ini sejalan dengan penelitian Virgiawan, Dewi, dan Ladjin (2024) serta Sukarina, Noviantoro, dan Kesuma (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Saputri dan Andayani (2018) serta Marjaya dan Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh konteks organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam konteks Diskominfo Papua, kepemimpinan yang lebih komunikatif dan memberi arahan terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dan menjadi variabel paling dominan dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pandangan Rivai (2015) bahwa disiplin merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan dan standar organisasi. Hal ini juga konsisten dengan Waridin (2006) yang menyatakan bahwa disiplin tinggi berkorelasi positif dengan pencapaian prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Prayitno, Ahmad, dan Kesuma (2024) serta Tanjung dan Lumbanraja (2024) yang menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil ini berbeda dengan penelitian Lestari dan Afifah (2020) serta Muna dan Isnowati (2022) yang tidak menemukan pengaruh disiplin. Dalam konteks Diskominfo Papua, kedisiplinan hadir tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja, terutama mengingat tuntutan pelayanan publik yang memerlukan konsistensi dan ketepatan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian Hardityo (2021) serta Parabasari dan Baehaki (2017) yang menemukan pelatihan berpengaruh positif. Namun, hasil ini sejalan dengan Ferdinandus et al. (2024) dan Prasetya, Faisal, serta Choirunnisak (2021) yang juga menyatakan bahwa pelatihan tidak berdampak signifikan.

Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, atau kurangnya tindak lanjut setelah pelatihan. Dengan kata lain, meskipun pelatihan diberikan, jika tidak relevan dengan tugas pegawai atau tidak diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari, dampaknya terhadap kinerja menjadi minimal. Oleh karena itu, efektivitas program pelatihan di Diskominfo Papua perlu dievaluasi agar lebih kontekstual, terukur, dan berorientasi pada peningkatan keterampilan yang langsung mendukung kinerja.

Faktor Dominan: Disiplin Kerja

Hasil penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi sektor publik di Papua, kedisiplinan lebih berperan dibandingkan dengan kepemimpinan dan pelatihan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya disiplin dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional (Rivai, 2015). Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja pegawai di Diskominfo Papua perlu difokuskan pada penguatan sistem kedisiplinan melalui pengawasan yang konsisten, penerapan sanksi yang jelas, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua. Secara parsial, kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan, sedangkan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel yang diuji, disiplin kerja muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa konsistensi, kepatuhan terhadap aturan, serta kedisiplinan waktu merupakan elemen kunci dalam mendorong kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi publik. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik dengan menegaskan kembali pentingnya disiplin kerja sebagai determinan utama kinerja pegawai.

Temuan ini memberikan beberapa implikasi praktis. Pertama, pimpinan organisasi perlu meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih jelas, pemberian arahan yang terstruktur, serta umpan balik yang konstruktif. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif diyakini mampu meningkatkan motivasi sekaligus keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas. Kedua, organisasi perlu menegakkan kedisiplinan secara konsisten melalui sistem pengawasan yang teratur, penerapan sanksi yang adil, dan penghargaan bagi pegawai yang disiplin. Hal ini penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan akuntabel. Ketiga, meskipun pelatihan tidak terbukti signifikan, program pelatihan tetap relevan untuk dilaksanakan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap materi, metode, serta tindak lanjut hasil pelatihan perlu dilakukan agar program tersebut benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai serta mendukung tujuan organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi bagi pengembangan kajian selanjutnya. Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memasukkan variabel lain yang potensial memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*) juga dapat

dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, khususnya dalam menggali aspek kualitatif yang belum sepenuhnya terungkap melalui analisis kuantitatif.

Daftar Pustaka

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2003). *Human resource management: An experiential approach* (3rd ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Cahyono, B., & Suharto. (2005). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1(1), 13–30.
- Certo, S. C. (2003). *Supervision: Concepts and skill-building* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-9). Jakarta: PT Prenhallindo. (edisi terjemahan; detail penerbit bervariasi antar cetakan—pakai yang konsisten di naskah).
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10, Jilid 1). Jakarta: Indeks.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior* (3rd ed.). Prentice Hall.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Gill, A., Flaschner, A. B., & Bhutani, S. (2010). The impact of transformational leadership and empowerment on employee job stress. *Business and Economics Journal*, (BEJ-3).
- Rahmayani, A. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan (JESTT)*, 1(1), 22–35. <https://doi.org/10.20473/vol1iss20141pp22-35>
- Riani, A. L. (2011). *Perspektif kompensasi: Perusahaan, CEO, dan karyawan*. Surakarta: Yuma Pustaka. (ISBN 978-979-1533-19-5).
- Rochaety, E. (2009). *Metodologi penelitian bisnis: Dengan aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media. (ISBN 978-979-18591-3-4).