

Analysis Of Education, Organizational Commitment, And Discipline On Leadership At The Department Of Population And Civil Registration Of Medan City

Analisis Pendidikan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepemimpinan Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan

Ahmad Rifai¹⁾; Teguh Wahyono²⁾; Ikah Malikah³⁾
^{1,2,3)} **Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi**
Email: ¹ ahmadrifai162004@icloud.com

ARTICLE HISTORY

*Received [22 Juni 2026]
Revised [27 Juli 2026]
Accepted [31 Juli 2026]*

KEYWORDS

*Education, Organizational
Commitment, Work Discipline,
Leadership.*

**This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Latar belakang penelitian didasarkan pada masih belum optimalnya pelaksanaan kepemimpinan yang ditunjukkan melalui lemahnya kemampuan pengarahan, komunikasi, dan motivasi pimpinan, serta belum tercapainya target beberapa layanan administrasi kependudukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal, di mana populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai Disdukcapil Kota Medan yang berjumlah 60 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pendidikan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Disdukcapil Kota Medan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan serta kinerja organisasi melalui penguatan pendidikan pegawai, peningkatan komitmen organisasi, dan penegakan disiplin kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of education, organizational commitment, and work discipline on leadership at the Department of Population and Civil Registration (Disdukcapil) of Medan City. The background of the study is based on the fact that leadership implementation is still not optimal, as indicated by weak leadership abilities in providing direction, communication, and motivation, as well as the failure to achieve targets in several population administration services. This study uses a quantitative approach with a causal method, in which the population as well as the sample consists of all 60 employees of the Medan City Disdukcapil, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and interviews, and then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study are expected to provide an empirical overview of the extent to which education, organizational commitment, and work discipline influence leadership, both partially and simultaneously. The findings of this research are also expected to serve as a consideration for the Medan City Disdukcapil in improving leadership quality and organizational performance through strengthening employee education, increasing organizational commitment, and enforcing work discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara produktif.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam lingkup bisnis, pendidikan, pemerintahan, maupun komunitas sosial. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggota tim agar dapat mencapai tujuan bersama secara efektif. Namun, dalam praktiknya, tidak semua individu yang menduduki posisi kepemimpinan mampu menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang efektif. Banyak organisasi menghadapi masalah karena kurangnya visi, komunikasi yang lemah, serta ketidakmampuan pemimpin dalam mengambil keputusan strategis yang tepat.

Kepemimpinan menurut Mangkunegara (2015:43) adalah Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator dan panutan bagi anggotanya.

Menurut Sinungan (2014:2), "kepemimpinan merupakan kemampuan yang terbentuk dari perpaduan antara faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi. Faktor pertama yang berpengaruh adalah faktor pribadi atau internal dari seorang pemimpin. Faktor ini mencakup kepribadian, karakter, nilai-nilai, pendidikan, kemampuan berkomunikasi, serta kedisiplinan. Seorang pemimpin yang memiliki komitmen organisasi dan rasa tanggung jawab biasanya lebih mampu membangun kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya. Selain itu, kemampuan dalam mengambil keputusan, berpikir strategis, dan menghadapi tantangan juga menjadi aspek penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan seseorang.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey untuk Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.	10	33%	20	67%
2	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada anggota tim.	13	43%	17	57%
3	Pemimpin memberikan dorongan dan semangat kepada anggota tim untuk bekerja lebih baik.	12	40%	18	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang ditampilkan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden masih menilai kepemimpinan yang ada belum berjalan secara optimal. Pada pernyataan pertama, sebanyak 33% responden setuju bahwa pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan, sedangkan 67% tidak setuju, yang menunjukkan bahwa kejelasan arah dan instruksi dari pemimpin masih kurang dipahami oleh anggota tim. Pada aspek komunikasi, 43% responden menyatakan pemimpin berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, sementara 57% lainnya tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi dan berinteraksi dengan anggota tim perlu ditingkatkan agar koordinasi kerja menjadi lebih efektif. Sementara itu, pada pernyataan mengenai motivasi, hanya 40% responden yang menilai pemimpin memberikan dorongan dan semangat kepada anggota tim untuk bekerja lebih baik, dan 60% menyatakan sebaliknya. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat sebagian responden yang mengapresiasi upaya kepemimpinan yang ada, namun mayoritas masih menilai bahwa aspek pengarahan, komunikasi, dan motivasi dari pemimpin belum maksimal dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja tim.

Pendidikan merupakan proses penugasan yang dilakukan oleh perusahaan yang bermanfaat untuk penyegaran dan menghindari kebosanan bagi karyawan/ karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2014:31), menyatakan bahwa Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi individu, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap agar menjadi manusia yang berilmu, bermoral, dan bertanggung jawab. Melalui pendidikan, seseorang dibimbing untuk menguasai nilai-nilai kehidupan serta kemampuan berpikir kritis dan kreatif guna menghadapi tantangan di masa depan.

Kepala bagian Disdukcapil Kota Medan memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan mendukung perannya sebagai Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang tercermin dari gelar akademik yang disandangnya. Gelar A.P. menunjukkan dasar pendidikan di bidang administrasi atau pemerintahan yang membekali pemahaman teknis dan struktural birokrasi pemerintahan, sementara gelar M.Si (*Magister Sains*) menandakan telah menempuh pendidikan pascasarjana di bidang ilmu sosial, pemerintahan, atau manajemen publik. Kombinasi pendidikan tersebut mencerminkan kompetensi akademik yang kuat dalam pengelolaan organisasi publik, perumusan kebijakan, serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meskipun secara publik belum tersedia informasi rinci mengenai institusi dan tahun kelulusan pendidikan formalnya.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey untuk Pendidikan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Program pendidikan membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab kerja dengan lebih baik.	10	33%	20	67%
2	Pendidikan yang diberikan meningkatkan keterampilan teknis saya dalam bekerja.	13	43%	17	57%
3	Pendidikan yang saya ikuti menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi.	11	37%	19	63%

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang disajikan dalam tabel, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan yang kurang positif terhadap pelaksanaan program pendidikan yang diterima. Pada pernyataan pertama, hanya 33% responden yang setuju bahwa program pendidikan membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab kerja dengan lebih baik, sedangkan 67% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa program pendidikan yang diberikan belum sepenuhnya relevan atau efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, sebanyak 43% responden menyatakan bahwa pendidikan yang diberikan mampu meningkatkan keterampilan teknis mereka, sementara 57% tidak setuju. Artinya, sebagian besar karyawan merasa bahwa pelatihan atau pendidikan yang dijalankan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kemampuan kerja. Pada pernyataan ketiga, 37% responden menilai bahwa pendidikan yang diikuti menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan 63% lainnya tidak setuju, yang berarti aspek pembentukan sikap dan motivasi kerja juga belum berjalan optimal. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa efektivitas program pendidikan masih rendah dan perlu dilakukan evaluasi terhadap materi, metode, dan relevansi pelaksanaan pendidikan agar dapat memberikan hasil yang lebih maksimal bagi pengembangan karyawan dan organisasi.

Menurut Moekijat (2010:28) Komitmen organisasi adalah sikap loyal dan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan bersama.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey untuk Komitmen organisasi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	17	57%	13	43%
2	Saya tetap bertahan di organisasi ini karena meninggalkannya akan merugikan saya.	21	70%	9	30%
3	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini.	18	60%	12	40%

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang disajikan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi para responden berada pada kategori cukup baik. Pada pernyataan pertama, sebanyak 57% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sementara 43% lainnya tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterikatan emosional yang positif terhadap organisasi, meskipun masih ada sebagian yang belum merasakan kebanggaan tersebut secara penuh. Selanjutnya, pada pernyataan kedua, 70% responden setuju bahwa mereka tetap bertahan karena merasa meninggalkan organisasi akan merugikan diri mereka, sedangkan 30% tidak setuju. Temuan ini mengindikasikan adanya tingkat komitmen keberlanjutan yang cukup tinggi, di mana karyawan mempertimbangkan faktor keuntungan dan stabilitas sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Pada pernyataan ketiga, 60% responden menyatakan merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi, sedangkan 40% tidak setuju, yang berarti sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap keberlangsungan

organisasi. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi karyawan relatif baik, terutama dari segi keberlanjutan dan kewajiban moral, meskipun aspek kebanggaan terhadap organisasi masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan keterlibatan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

Menurut Juliansyah (2013:103) Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mematuhi jam kerja, serta melaksanakan kewajiban dengan penuh kesadaran tanpa paksaan.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey untuk Disiplin kerja

Jenis Layanan	Target Tahunan	Realisasi	Persentase	Keterangan
Perekaman KTP-el	25.000 pemohon	21.500 pemohon	86%	Target belum tercapai
Penerbitan Akta Kelahiran	18.000 dokumen	15.200 dokumen	84%	Keterlambatan layanan
Penerbitan Akta Kematian	6.000 dokumen	5.100 dokumen	85%	Kurang optimal
Perubahan Data Kependudukan	12.000 layanan	10.000 layanan	83%	Target tidak tercapai

Sumber: Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa seluruh jenis layanan administrasi kependudukan belum mencapai target tahunan yang ditetapkan, dengan tingkat realisasi berkisar antara 83% hingga 86%. Perekaman KTP-el terealisasi sebesar 21.500 dari target 25.000 pemohon, sementara penerbitan akta kelahiran dan akta kematian masing-masing hanya mencapai 84% dan 85% dari target. Layanan perubahan data kependudukan menunjukkan capaian terendah yaitu 83%, menandakan masih adanya hambatan dalam pemrosesan dan penyelesaian layanan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja belum optimal dan memerlukan perbaikan dalam manajemen pelayanan, penguatan disiplin kerja, serta peningkatan efektivitas sumber daya agar target pelayanan dapat tercapai secara maksimal.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Medan merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan di wilayah Kota Medan. Instansi ini bertanggung jawab terhadap pelayanan publik yang berkaitan dengan pencatatan data kependudukan, seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, serta berbagai dokumen kependudukan lainnya. Disdukcapil Kota Medan berperan penting dalam mewujudkan tertib administrasi kependudukan yang akurat, mutakhir, dan terpadu sebagai dasar perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, dinas ini juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang cepat, transparan, dan berbasis teknologi informasi guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang prima bagi seluruh masyarakat Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk menganalisis pengaruh pendidikan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan yang berlokasi di Jl. Iskandar Muda No. 270 dan dilaksanakan pada November 2025 sampai Maret 2026. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh 60 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, serta data sekunder dari buku, jurnal, dan dokumen terkait. Variabel penelitian meliputi pendidikan (X1), komitmen organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kepemimpinan (Y) sebagai variabel dependen, yang diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.0500	30.353	.663	.888
X1.2	27.8167	31.542	.710	.884
X1.3	28.2667	29.046	.641	.895
X1.4	27.8000	30.502	.830	.873
X1.5	28.1667	31.429	.647	.889
X1.6	27.8833	32.139	.695	.885
X1.7	27.5833	32.145	.744	.882
X1.8	27.6167	32.884	.635	.890

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk pendidikan seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,30 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.6167	40.478	.405	.885
X2.2	26.3000	37.569	.639	.862
X2.3	26.6500	33.757	.703	.856
X2.4	26.6000	38.007	.607	.865
X2.5	26.4833	35.508	.772	.848
X2.6	26.5333	36.728	.644	.861

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Komitmen organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.8167	28.796	.538	.874
X3.2	27.6667	28.701	.602	.866
X3.3	27.7167	28.952	.605	.866
X3.4	27.8667	29.236	.657	.861
X3.5	28.0167	27.610	.723	.853
X3.6	27.9000	27.685	.719	.854
X3.7	27.8500	27.858	.677	.858
X3.8	27.6500	28.706	.609	.866

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.7000	26.485	.517	.825
Y.2	27.8333	26.175	.607	.811
Y.3	27.7000	25.807	.577	.816
Y.4	27.4000	30.549	.329	.842
Y.5	27.6500	27.113	.630	.809
Y.6	27.6833	26.729	.553	.819
Y.7	27.6333	26.575	.681	.803
Y.8	27.4833	27.373	.666	.806

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan rekan kerja untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pendidikan	,899	8
Komitmen Organisasi	,877	6
Disiplin kerja	,878	8
Kepemimpinan	,836	8

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63558326
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

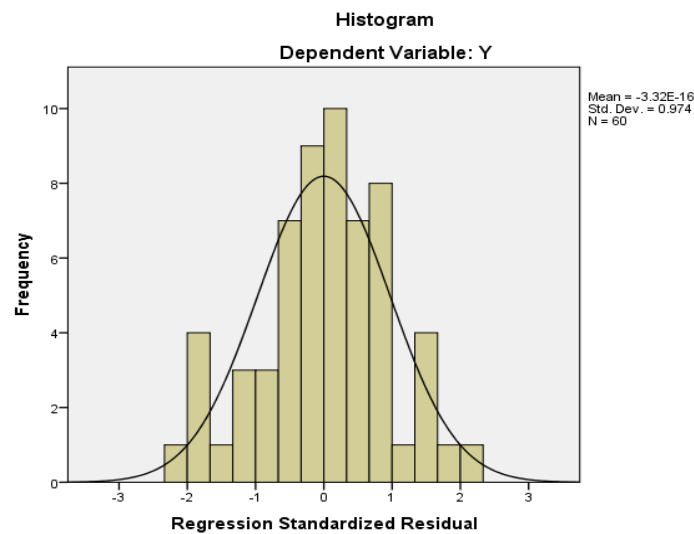
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

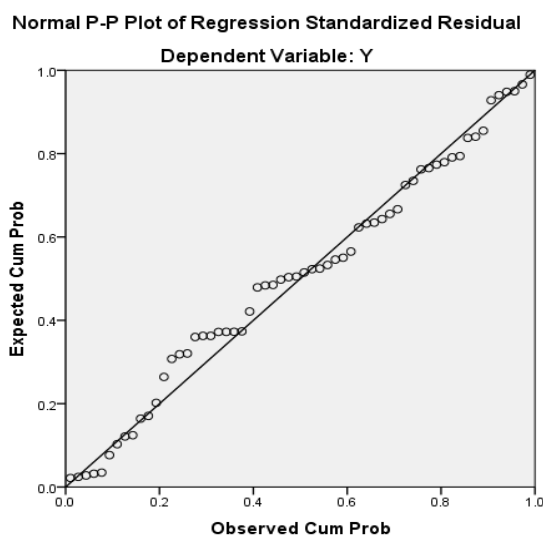
Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel > 0,05 sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 2. Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
	X1	.228	.123	.246	1.846	.007	.627	1.595
	X2	.003	.100	.003	3.028	.001	.805	1.242
	X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

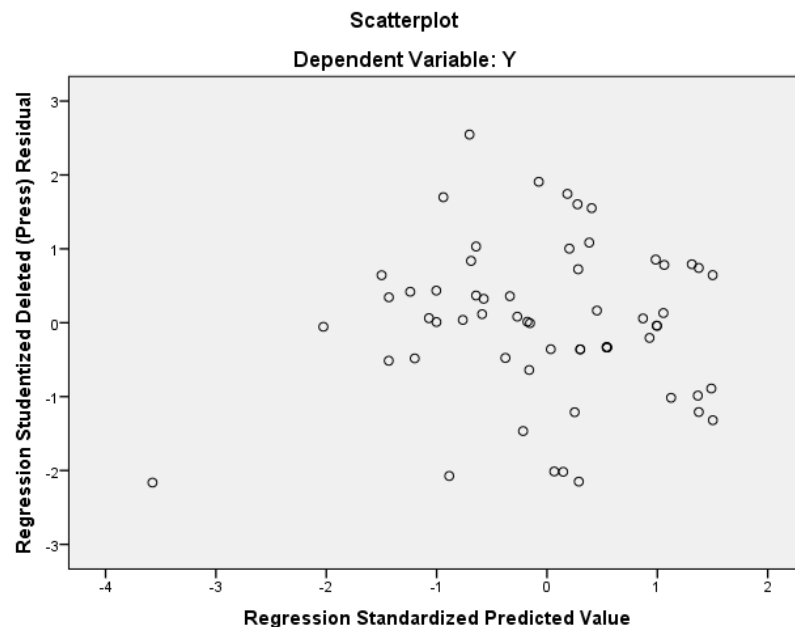
Sumber: Data Diolah (2026)

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pendidikan dan Komitmen organisasi serta satu variabel dependen yaitu Kepemimpinan. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 12 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.007	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	3.028	.001	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.460 + 0,228X_1 + 0,003X_2 + 0.434X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pendidikan dan Komitmen organisasi terhadap Kepemimpinan yaitu :

1. 10.460 menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja adalah nol (0) maka nilai Kepemimpinan sebesar 10.460.
2. 0,228 menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan ditingkatkan 100% maka nilai Kepemimpinan akan bertambah 22,8%.
3. 0,003 menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen organisasi ditingkatkan 100% maka nilai Kepemimpinan akan berkurang 0,3%.
4. 0.434 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin kerja ditingkatkan 100% maka nilai Kepemimpinan akan bertambah 43,4%.

Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Bila Sig > 0.05, maka H₀ = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Bila sig < 0.05, maka H₀ = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 12. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.007	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	3.028	.001	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah 60 = 60-3=60 adalah 1,66

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepemimpinan
Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pendidikan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.846 > 1,66) dan tingkat signifikan (Sig 0.007 < α 0.05). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap Kepemimpinan.
2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kepemimpinan
Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pendidikan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,028 > 1,66) dan tingkat signifikan (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak kesimpulannya: ada pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap Kepemimpinan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pendidikan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,543 > 1,66$) dan tingkat signifikan ($\text{Sig } 0.001 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kepemimpinan.

Uji F

Sugiyono (2015) Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Tabel 13. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.754	3	257.585	11.378	.000 ^b
	Residual	1267.829	56	22.640		
	Total	2040.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ($\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Pendidikan, Komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap Kepemimpinan.

Uji Determinasi

D = $(r_{xy})^2 \times 100\%$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 14. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615(a)	.379	.345	2,92669

a Predictors:(Constant), X1, X2

b Dependent Variable:Y

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.345 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pendidikan, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja sebesar 34,5% untuk mempengaruhi variabel Kepemimpinan sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pendidikan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.007 ($\text{Sig } 0.0070 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap Kepemimpinan. Menurut Rivai (2019:127) karakteristik adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Karakteristik membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang karakteristiknya. Dalam upaya meningkatkan kepemimpinan di suatu organisasi maka karakteristik pegawai hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kualitas karakteristik dan kinerjanya. Hanya dengan karakteristik yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Komitmen organisasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap Kepemimpinan.

Menurut Sedarmayanti (2019:23), komitmen organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor komitmen organisasi dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pendidikan berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kepemimpinan.

Disiplin kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2019:25). Lingkungan Disiplin kerja ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Disiplin kerja ini tidak kalah pentingnya dengan komitmen organisasi. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan Disiplin kerja, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2018:187) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Pengaruh Pendidikan, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya :ada pengaruh signifikan pendidikan, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kepemimpinan.

Menurut Rivai (2019:129), karakteristik membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang karakteristiknya. Dalam upaya meningkatkan kepemimpinan di suatu organisasi maka karakteristik pegawai hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kualitas karakteristik dan kinerjanya. Hanya dengan karakteristik yang mantap dan kualitas profesional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2019:23), komitmen organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor komitmen organisasi dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019:25), Disiplin kerja ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Disiplin kerja ini tidak kalah pentingnya dengan komitmen organisasi. kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh keadaan Disiplin kerja, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t maka dapatid simpulkan ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap Kepemimpinan.
2. Berdasarkan uji t diperoleh ada pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap Kepemimpinan.
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kepemimpinan.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh ada pengaruh signifikan pendidikan, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kepemimpinan.

Saran

1. Disarankan kepada Kepala bagian Disdukcapil Kota Medan agar menempatkan pegawai pada posisinya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga pegawai tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.
2. Disarankan kepada Kepala bagian Disdukcapil Kota Medan Agar tidak memberikan target yang terlalu besar kepada pegawainya yang bertujuan untuk mengurangi disiplin kerja dan target dari pekerjaan tersebut dapat tercapai.
3. Disarankan kepada Kepala bagian Disdukcapil Kota Medan Belawan Agar memberikan penjelasan dan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada pegawainya agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Baharuddin, Dkk. (2015). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Pearson Education, New York, NY.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: behavior, structure, processes*. McGraw-Hill, New York, NY.
- Gomes, Faustino Cardoso (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, P.S. Malayu (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermita. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan pada PT Semen Tonasa Pangkep. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 60–70.
- Indah astaty (2011) Pengaruh Kompetensi dan Pendidikan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising Pekanbaru
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (2010) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Irawan, R. A. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepemimpinan (Studi pada P.D. BPR Jepara Artha). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 210–220.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management*. McGraw-Hill, New York, NY.
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel (2013) *Human Resource Management, an Experiential Approach, Mc Graw- Hill International Edition*. Sixth Edition. Printed in Singapore
- Juniarsyah, J. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media, Jakarta.
- Juwatno. (2018). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Kaswan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Alfabeta, Bandung.

- Kevin, & Wibowo, P. (2022). Pengaruh rekrutmen, pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kepemimpinan (Studi kasus karyawan PT Eterna Pratama Mandiri). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 115–126.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John (2014) *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepemimpinan pada karyawan PT Cipta Karya Mandiri. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(2), 89–100.
- M.Harlie (2012) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
- Maesaroh, S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepemimpinan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 2(2), 55–66.
- Mahmudi (2015) *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang (2014) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono (2010) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia
- Moekijat. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Mandar Maju, Bandung.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior*. South-Western Cengage Learning, Mason, OH.
- Pratama, A. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepemimpinan pada karyawan PT Makmur Bersama Indonesia. *Jurnal Produktivitas Kerja*, 9(1), 72–83.
- Rahmawati, D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepemimpinan pada karyawan Bank BRI Cabang Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Kepemimpinan*, 3(1), 33–44.
- Rozikin, Z. (2020). Pengaruh konflik peran dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 98–109.
- Rusiadi, Suharyadi, & Abdi, M. (2019). Metodologi penelitian. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepemimpinan. *Jurnal Sains Manajemen Indonesia*, 4(3), 150–159.
- Safitri, A. E. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 45–55.
- Saridana (2012) *Analisis Pendidikan Karyawan dan kompetensi pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Sungai Limau Kec. Siberida Kab. Indragiri Hulu Rengat*
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simbolon, P. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sinungan, M. (2014). Produktivitas: Apa dan bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono (2012) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Bandung: Alfabeta

- Suwitro, D. (2018). *Dasar-dasar kepemimpinan*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Umi Narimawati (2017) *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2013) *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*.
- Wahyono, T., & Suwarno, S. (2023). *Analysis of Education, Work Motivation, Work Discipline on Employee Productivity of Panca Budi Development University Medan. Prosiding Seminar Nasional dan Internasional Universitas Dharmawangsa, 3. Universitas Dharmawangsa*.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*. McGraw-Hill, New York, NY.
- Wibowo. (2010) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zwell, Michael. (2010). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc