

Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai

Haerati^{1✉}, Muh. Ferils², Iwan Adinugroho³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

Abstrak

Pada penelitian ini yang menjadi tujuan yakni: 1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. 2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. Jenis data pada penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan sumber data yakni data primer dan sekunder dengan sampel sebanyak 34 orang. Teknik Pengelolaan dan analisis data dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji-t), Uji Simultan (Uji Statistik f) dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa: 1. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. 2. Terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. 3. Terbukti bahwa secara simultan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

Kata kunci: Kepemimpinan; kompetensi; kinerja

The influence of employee leadership and competency

Abstract

In this study, the objectives were: 1. To determine the effect of leadership and employee competence on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Office. 2. To determine the influence of leadership and employee competence together on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center Office. The types of data in this study include quantitative data and qualitative data while the data sources are primary and secondary data with a sample of 34 people. Management techniques and data analysis with Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Partial Test (t-test), Simultaneous Test (Statistics f test) and Coefficient of Determination Test (R²). The results of the data analysis test show that: 1. leadership has a positive and significant effect partially on the performance of employees of the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Office. 2. It is proven that competence has a positive and significant partial effect on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center Office. 3. It is proven that leadership and competence simultaneously have a significant effect on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center Office.

Key words: Leadership; competence; performance

PENDAHULUAN

Dasar utama penyandang pemegang kekuatan terbesar dan teramat krusial dalam sebuah organisasi baik pada perusahaan maupun instansi birokrasi pemerintahan ialah orang yang bekerja didalamnya. Pada hakikatnya manusia dalam suatu organisasi merupakan bagian yang sangat vital dan harus menjadi pokok perhatian, karena manusia dalam suatu instansi itu berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya didalam organisasi. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara" menyebutkan Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Fokus pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan merujuk pada pencapaian sasaran kerja atau berbasis kinerja, hal ini terimplementasi melalui "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil". Sedarmayanti (2017:219), Pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai berhasil tidaknya pelaksanaan program ataupun kebijakan sesuai dengan sasaran kerja yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi suatu instansi.

Upaya pemerintah dalam mencapai visi Indonesia emas tahun 2045 adalah dengan memfokuskan pembangunan manusia yang memiliki daya saing serta kemandirian dalam rangka menuju kesejahteraan masyarakat secara sistematis. Oleh karena itu pemerintah saat ini selalu melakukan upaya pembenahan organisasi melalui kebijakan reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang baik (*good governance*). Agar dapat memperoleh hal tersebut tentunya harus diselaraskan dengan penataan pada bidang kelembagaan, ketatalaksanaan serta kepegawaian. Untuk membangun instansi secara efektif dan efisien tentunya diperlukan kualitas pegawai dengan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan agar dapat mencapai efisiensi dan efektivitas organisasional. Tonggak penggerak suatu organisasi tentunya dimulai dari pegawainya, sebab jika pegawai berkinerja baik tentunya organisasi juga mendapatkan dampak terhadap pencapaian tujuan yang baik pula.

Saat ini dalam dunia pemerintahan ditekankan pegawai bekerja berbasis kinerja dengan menggunakan standar pengukuran sasaran kerja yang dinilai secara kompetitif melalui sistem penilaian kinerja, ini sejalan amanat "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil". Pengukuran kinerja dilakukan pemerintah dengan tujuan mengevaluasi program kebijakan untuk menghasilkan formulasi birokrasi pemerintahan agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal. Untuk mencapai performance secara optimal pastinya tidak terlepas dari peran pemimpin dan pegawai dalam berkolaborasi untuk berkomitmen terhadap visi misi organisasi agar pekerjaan berbasis kebutuhan organisasi.

Pegawai pada instansi pemerintahan memiliki fungsi sebagai penggerak segala aktivitas manajerial dan operasional, artinya di dalam sistem pengelolaannya haruslah berdasarkan hirarki, yakni ada yang memiliki peran sebagai pemimpin atau atasan dan ada pula yang memiliki peran sebagai anggota atau bawahan. Pola tingkatan yang terjalin antara atasan dan bawahan haruslah selalu memiliki sinergitas yang kuat, hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas pencapaian visi, misi, tujuan serta sasaran instansi secara efektif dan efisien. Keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai visi melalui misinya tentu tidak dapat terlepas dari bagaimana pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) itu tidak seragam, masing-masing orang mengartikannya secara berbeda menurut pandangannya masing-masing. Berikut ini pandangan beberapa pakar mengenai manajemen sumber daya manusia. Menurut Zainal dkk (2018:4), MSDM merupakan "salah satu bidang keilmuan manajemen yang secara detail berkonsentrasi pada bidang pengelolaan manusia didalam suatu organisasi dengan tugas menjalankan aktivitas manajerial dan operasional yang mencakup merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan serta mengembangkan guna mencapai tujuan organisasi".

Sementara itu Kasmir (2019:6), berpendapat bahwa MSDM itu sistem yang berguna untuk mengelola aktivitas manusia mulai dari merencanakan kebutuhan, lalu mengadakan perekrutan, lalu menyeleksi, memberi training dan mengembangkan, pemberian balas jasa, penjenjangan karir, penjaminan rasa aman, mempererat hubungan industrial sampai dengan membuat regulasi tentang pemberhentian karyawan guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder". Lebih lanjut, Yusuf & Maliki (2020:32), MSDM adalah "Ilmu dan Seni, rancangan sistem

formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan dan pemanfaatan, penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan SDM secara dengan tepat sasaran guna mencapai tujuan secara bersama-sama dalam suatu organisasi, lembaga, maupun perusahaan".

Kepemimpinan

Secara sederhana kepemimpinan merupakan keahlian memengaruhi orang lain agar bekerja seefektif mungkin untuk melancarkan pencapaian tujuan organisasi. agar lebih memahami makna kepemimpinan berikut ini pendapat ahli terkait kepemimpinan. Menurut Badu & Djafri (2017:33), Kepemimpinan itu "cara dan upaya yang dilakukan pimpinan untuk memengaruhi orang lain menggunakan motivasi dan pengarahan dalam melakukan aktivitas secara bersama-sama demi mendapatkan tujuan yang disepakati bersama".

Sementara itu, Fahmi (2021:15), kepemimpinan didefinisikan sebagai "ilmu yang mempelajari cara untuk memengaruhi, cara untuk mengarahkan serta cara untuk mengawasi pegawai dalam hal pelaksanaan tugas sesuai dengan yang sudah direncanakan, yang dibebankan dan diperintahkan kepada pegawai". Selanjutnya, menurut Hutahaean (2021:2), Kepemimpinan adalah "cara atau keahlian seseorang yang memiliki karakteristik berupa dominasi kepribadian, keahlian dan kemampuan untuk memberi dorongan serta mengajak orang lain melakukan sesuatu berdasarkan perintahnya secara fleksibel kapanpun dan dalam situasi apapun untuk mencapai tujuan bersama".

Merujuk pendapat yang dikemukakan tersebut, peneliti menyimpulkan kepemimpinan merupakan sebuah karisma yang dimiliki seseorang dalam hal memengaruhi individu maupun kelompok didalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas sesuai perintah dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dari pengertian ini pula dipahami pemimpin atau leader adalah seseorang yang memiliki latar belakang karakteristik yang memahami psikologis anggotanya serta mampu mensinkronkannya dengan tujuan organisasi.

Kompetensi

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sejalan dengan hal tersebut maka setiap instansi selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawainya melalui pengembangan kompetensi. Suatu Instansi pastinya sangat membutuhkan pegawai yang berkompeten dan profesional dalam pencapaian visi serta mampu melaksanakan misi instansi tersebut secara optimal. Kompetensi yang tinggi secara kompetitif akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai, kinerja pegawai yang tinggi juga pastinya akan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Menurut Amstrong dalam Priansa (2017:253), kompetensi adalah "kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan".

Pendapat selaras dikemukakan Edison, dkk (2018:140), yang menyatakan kompetensi itu "kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap".

Rivai, dkk (2018:232), mendefinisikan kompetensi sebagai "kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan".

Dari ketiga definisi yang dicetuskan para ahli disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, berupa keunggulan yang kompetitif diperoleh dari pengamatan, pembelajaran, pelatihan, serta pengalaman kemudian direduksi menjadi karakter seseorang berupa sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, efisien, serta efektif sesuai yang diharapkan secara bersama.

Konsep Kinerja

Isu yang membudaya dalam pikiran seseorang ketika diperhadapkan pada suatu birokrasi pemerintahan ialah terkait kinerja. Pengelolaan pegawai pemerintahan baik itu pada tingkat kementerian sampai tingkat daerah, saat ini bisa dikatakan belum terkelola secara optimal, hal tersebut tentunya menjadi pekerjaan rumah buat pemerintah. Tidak terkelolanya SDM secara optimal berdampak pada penurunan kinerja instansi. Suatu organisasi akan berkembang jika anggotanya memiliki kinerja yang baik. Kinerja merujuk kepada kemampuan seorang tenaga kerja untuk melakukan fungsi kerjanya di dalam suatu organisasi atau instansi tempatnya bekerja baik itu instansi vertikal maupun instansi

pemerintahan daerah. Peningkatan produktifitas kerja seorang pegawai outputnya adalah peningkatan kinerja, dan menghasilkan income berupa reward atau penghargaan terhadap instansi.

Keberhasilan maupun kegagalan suatu pekerjaan dalam instansi pemerintahan sangatlah bergantung pada faktor manusia dan faktor sarana prasarana. Namun dari kedua faktor itu faktor manusia yang harus diutamakan, karena tanpa pegawai tidak ada aktivitas yang bisa berjalan. Pencapaian visi misi suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sederhananya kinerja bermuara dari kata kerja yang memiliki makna pencapaian kerja atau hasil dari pekerjaan seseorang. Berikut pandangan pakar terkait arti kinerja.

Mangkunegara (2017:67), menyatakan kinerja merupakan “pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu dicapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya”.

Sementara itu, menurut Kasmir (2019:182), kinerja merupakan “pencapaian hasil disandingkan dengan perilaku kerja yang berorientasi pada prestasi kerja yang diperoleh seseorang secara berkesinambungan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu”.

Selanjutnya, menurut Yusuf & Maliki (2020:172), Kinerja adalah hasil “seorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, selama periode tertentu didalam menjalankan tugas sesuai dengan amanah yang diembannya, berupa prestasi kerja sebagai tingkatan capaian kesuksesan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang disepakati”

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jika ditinjau dari karakteristiknya data itu diklasifikasikan menjadi dua jenis, meliputi: Data kuantitatif menurut Sugiyono (2019:10), yaitu “data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”.

Data kualitatif menurut Sugiyono (2019:10), merupakan “data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar”.

Selanjutnya ketika jika dihimpun dari sumbernya, data itu bisa diklasterkan menjadi dua kategori yakni: Data sekunder menurut Bungin (2019:132) adalah “data yang telah diperoleh dari pihak lain, diolah, dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu”.

Data primer menurut Bungin (2019:132) adalah “data original didapatkan secara individual penulis dengan membuat instrumen, dan mengelola hasilnya secara mandiri untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukannya”.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam riset ini adalah semua pegawai Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat, terdiri dari Tenaga Kontrak sejumlah 84 orang dan Aparatur Sipil Negara berjumlah 34 Orang. Jadi populasi penelitian ini ada 118 orang.

Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling Purposive (dengan kriteria tertentu), dalam penelitian ini kriteria yang ditetapkan sebagai sampel hanya pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara dengan jumlah 34 Orang sebagai responden

Metode Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap didalam pembahasan kegiatan penelitian, maka diperlukan adanya data-data ataupun informasi-informasi. Penulis atau peneliti mendapatkan atau memperoleh data-data atau informasi-informasi yang berhubungan atau berkaitan dengan kegiatan penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut:

Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi merupakan teknik didalam mengumpulkan data atau informasi yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung peristiwa-peristiwa yang berlangsung atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dilapangan, yang mana peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian tersebut masuk didalam ruang lingkup permasalahan yang diteliti dalam kegiatan riset yang sedang dilakukan Malhotra dalam Sinambela (2021:210).

Wawancara (Interview)

Menurut Sinambela (2021:192), Wawancara adalah “suatu proses tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara dengan cara bertanya-tanya kepada para responden atau para sumber atau informan tentang fokus permasalahan yang diteliti didalam kegiatan riset yang dilakukan, baik itu bertanya langsung tatap muka ataupun bertanya melalui telephone”.

Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:214), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Pengukuran variabel dalam kuesioner/angket penelitian ini menggunakan skala likert, yang mana skalanya memakai 5 (lima) alternatif angka skala dimana responden dimohon untuk memberi tanggapan atau jawaban terhadap pernyataan-pernyataan dengan skala kategori yang sudah ditentukan:

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menganalisis data adalah upaya atau strategi untuk mengelola informasi yang diperoleh dari pelaksanaan riset yang dilakukan agar menjadi data yang bermakna, sehingga sifat informasi itu menjadi dapat dipahami dan digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang muncul, termasuk dalam kegiatan penelitian yang dilakukan.

Uji Kualitas Data

Menguji kualitas data penelitian sebuah persepsi awal peneliti sangat tergantung dari mutu pernyataan angket yang digunakan dalam menghimpun data. Pada riset ini untuk menguji mutu data dipergunakan dua bagian yakni.

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Widoyoko (2018:141), menyatakan “instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur, ketika instrumen valid pastinya data yang dihasilkan juga valid”. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan tepat mengungkap variabel yang diukur tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Widoyoko (2018:157), Instrumen tes dikatakan realibel atau dapat dipercaya jika menghasilkan hasil yang tetap atau konsisten.

Model regresi linear ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada regresi berganda variabel X yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y, jumlahnya lebih dari satu. pada penelitian ini variabel independen ada dua yakni kepemimpinan dan kompetensi, sementara itu variabel dependen ada satu yakni kinerja pegawai.

Rumus Persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Constant

b = Coefficients Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

e = Error (Variabel yang tidak dimasukkan dalam model)

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian Secara Parsial/Individu (Uji Statistik t)

Ghozali, (2018:98), berpandangan “pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat”. Menguji secara individu digunakan dengan strategi membandingkan angka thitung dan ttabel. Untuk melihat angka thitung cara digunakan memperhatikan hasil analisis regresi koefisien, sementara itu melihat nilai ttabel, cara yang digunakan adalah penentuan derajat bebas atau degree of freedom, memakai besaran kekeliruan senilai 5% atau 0,05.

Pengujian Secara Simultan/Serempak (Uji Statistik f)

Menurut Ghozali (2018:98), “Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan)

terhadap variabel terikat”. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Untuk mengetahui nilai Fhitung dengan melihat hasil analisis regresi Analysis Of Variance (ANOVA) pada output SPSS.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut Ghozali (2018:98), “Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya sumbangsi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu, nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu)”. Ketika nilai koefisien determinasi mendekati 0 (nol) maka sumbangsinya kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas atau lemah, namun ketika nilai koefisien determinasi mendekati 1 (satu) sumbangsinya dianggap besar dalam artian variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan atau hubungan kedua variabel semakin kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Dan Analisis Data

Langkah pertama dilakukan dalam pengolahan data adalah dengan menguji kualitas data penelitian karena suatu hipotesis amat bergantung dengan kualitas instrumen yang dipakai mengumpulkan data. Setelah data memenuhi syarat dan dianggap berkualitas baru bisa dianalisis.

Hasil Pengujian Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Ghozali (2018:51), mengemukakan bahwa “pengujian validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya setiap butir pernyataan yang dibuat pada kuesioner”.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

Parameter Pengambilan keputusannya:

Jika Nilai rhitung > rtabel butir instrumen penelitian valid; dan

Jika Nilai rhitung < rtabel butir instrumen penelitian tidak valid.

Untuk mengetahui nilai rhitung dengan cara melihat output SPSS kolom pearson correlation. Sedangkan untuk mengetahui nilai rtabel pertama menentukan signifikansi, lalu menentukan degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi product moment.

$$\begin{aligned} df &= N - 2 \\ &= 34 - 2 \\ &= 32 \end{aligned}$$

Nilai rtabel yang diperoleh pada tabel distribusi product moment di titik signifikansi 0,05 adalah 0,339.

Tabel 1.
Hasil pengujian validitas instrumen penelitian

| Variabel | Butir Pernyataan | rhitung | rtabel | Keputusan |
|---------------------|------------------|---------|--------|-----------|
| Kepemimpinan (X1) | Pernyataan X1.1 | 0,631 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X1.2 | 0,728 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X1.3 | 0,588 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X1.4 | 0,538 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X1.5 | 0,685 | 0,339 | Valid |
| Kompetensi (X2) | Pernyataan X2.1 | 0,659 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X2.2 | 0,496 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X2.3 | 0,550 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X2.4 | 0,614 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X2.5 | 0,641 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan X2.6 | 0,618 | 0,339 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Pernyataan Y1 | 0,621 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan Y1 | 0,539 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan Y2 | 0,699 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan Y3 | 0,579 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan Y4 | 0,633 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan Y5 | 0,457 | 0,339 | Valid |
| | Pernyataan Y6 | 0,621 | 0,339 | Valid |

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir instrumen penelitian yang diajukan pada variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen yang diajukan dalam penelitian ini dikatakan valid serta memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45), mengemukakan “pengujian reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang tertuang dalam indikator tiap variabel, suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan responden terhadap pernyataan yang ditawarkan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Nilai Cronbach’s Alpha dengan Nilai Cronbach’s Alpha Standard (0.60).

Parameter penentuan keputusan:

Jika Nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 dianggap reliabel; dan

Jika Nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 dianggap tidak reliabel.

Tabel 2.
Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian

| Variabel | Cronbach Alpha | Cronbach Alpha Standard | Keputusan |
|---------------------|----------------|-------------------------|-----------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,616 | 0,60 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0,638 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,620 | 0,60 | Reliabel |

Hasil pengujian tabel 2 terkait pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa semua instrumen variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai cronbach’s alpha lebih besar dibandingkan nilai cronbach’s alpha standar (0,60), sehingga dikatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel yang diajukan dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018:46), mengemukakan model regresi linear berganda digunakan “untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu”. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel bebas (kepemimpinan dan kompetensi), sementara itu variabel terikat (kinerja pegawai).

Formulasi Regresi Linear Berganda:

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

Tabel 3.
Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,890 | 1,914 | | 0,988 | 0,331 |
| Kepemimpinan | 0,506 | 0,098 | 0,475 | 5,173 | 0,000 |
| Kompetensi | 0,513 | 0,085 | 0,551 | 6,005 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3, menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda dan diperoleh hasil:

$$Y = 1,890 + 0,506 (X_1) + 0,513 (X_2) + e$$

Dari hasil analisis data tersebut, peneliti menginterpretasikannya:

Nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum mendapat pengaruh dari variabel lain yaitu kepemimpinan dan kompetensi sebesar 1,890. Pemaknaannya yaitu nilai kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat jika belum mengalami perubahan atau saat keadaan konstan sebesar 1,890;

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan arah positif sebesar 0,506. Artinya bahwa jika kepemimpinan dimasukkan ke dalam kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, atau setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat sebesar 0,506 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan; dan

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 0,513. Artinya bahwa jika kompetensi dimasukkan ke dalam kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, atau setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat sebesar 0,513 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Ghozali, (2018:98), mengemukakan “pengujian parsial digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat secara individu”. Pengujian secara parsial atau uji statistik t dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel.

Parameter penentuan keputusan berpengaruh parsial:

Jika Nilai thitung > ttabel dianggap berpengaruh parsial; dan

Jika Nilai thitung < ttabel dianggap tidak berpengaruh parsial.

Parameter penentuan keputusan tingkat signifikansi:

Ketika signifikansi < 0,05 dianggap Signifikan; dan

Ketika signifikansi > 0,05 dianggap Tidak Signifikan.

Untuk mengetahui nilai thitung dengan cara melihat output SPSS table coefficients kolom t. sedangkan untuk mengetahui nilai ttabel caranya terlebih dahulu menentukan probabilitas/signifikansi penelitian, lalu menentukan degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi t student uji satu pihak (one tailed test).

Formulasi rumus ttabel =

$a/2$: $N - K - 1$

$0,05/2$: $34 - 2 - 1$

$0,025$: 31

Nilai ttabel yang diperoleh pada t student one tailed test = 2,040.

Tabel 4.

Hasil pengujian hipotesis penelitian pertama
Coefficientsa

| Model | thitung | ttabel | b1X1 | Sig. |
|---------------------|---------|--------|-------|-------|
| Komitmen Organisasi | 5,173 | 2,040 | 0,506 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4 hasil pengujian hipotesis penelitian pertama pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan perolehan nilai thitung 5,173 > nilai ttabel 2,040 selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh arahnya positif sebesar 0,506 sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat”. Hasil pengujian ini menjawab bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Tabel 5.

Hasil pengujian hipotesis penelitian kedua
Coefficientsa

| Model | thitung | ttabel | b2X2 | Sig. |
|------------|---------|--------|-------|-------|
| Kompetensi | 6,005 | 2,040 | 0,513 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5 hasil pengujian hipotesis penelitian kedua pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan perolehan nilai thitung 6,005 > nilai ttabel 2,040 selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh arahnya positif sebesar 0,513 sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat”. Hasil pengujian ini menjawab bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2018:98), mengemukakan “pengujian serempak/simultan dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model

terhadap variabel terikat”. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel.

Parameter penentuan keputusan pengaruh secara simultan:

Jika Nilai Fhitung > Ftabel dianggap berpengaruh; dan

Jika Nilai Fhitung < Ftabel dianggap tidak berpengaruh.

Parameter penentuan keputusan tingkat signifikansi:

Ketika signifikansi < 0,05 dianggap Signifikan; dan

Ketika signifikansi > 0,05 dianggap Tidak Signifikan.

Untuk mengetahui nilai Fhitung melihat output SPSS Tabel ANOVA pada kolom F, sedangkan nilai signifikansi dilihat pada kolom sig. Selanjutnya untuk mengetahui nilai Ftabel terlebih dahulu menentukan probabilitas/signifikansi, lalu menentukan DF1 (numerator atau penyebut) dan DF2 (denominator atau pembilang) setelah itu melihat titik tabel distribusi Ftabel. Probabilitas/signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05.

Nilai Ftabel =

$$\begin{aligned} DF1 &= K - 1 & DF2 &= N - K \\ &= 3 - 1 & &= 34 - 3 \\ &= 2 & &= 31 \end{aligned}$$

Nilai Ftabel yang diperoleh pada tabel distribusi F untuk titik persentase signifikansi 0,05 adalah 3,305.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Ketiga
ANOVAa

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| 1 Regression | 204,667 | 2 | 102,333 | 69,932 | 0,000b |
| Residual | 45,363 | 31 | 1,463 | | |
| Total | 250,029 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Tabel 6, hasil pengujian hipotesis penelitian ketiga, menunjukkan perolehan nilai Fhitung 69,932 > Ftabel 3,305, selanjutnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat”. Hasil pengujian ini menjawab bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018:98), mengemukakan “uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya korelasi/kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dalam penelitian ini pengujian koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk memprediksi kontribusi antara variabel komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dengan cara melihat nilai output SPSS tabel model summary kolom R Square. Parameter penentuan keputusan:

Ketika R Square mendekati 1 dianggap kontribusinya kuat; dan

Ketika R Square mendekati 0 dianggap kontribusinya lemah.

Tabel 7.
Hasil pengujian koefisien determinasi (R²)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,905a | 0,819 | 0,807 | 1,210 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Tabel 7, hasil pengujian analisis koefisien determinasi, menunjukkan perolehan nilai R Square 0,819 (81,9%) titiknya mendekati angka 1, maknanya kontribusi kepemimpinan dan kompetensi secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat tergolong kuat. Sedangkan sisanya 1 – 0,819 = 0,181 (18,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat

Pada prinsipnya pegawai dalam bekerja selalu mendambakan suasana yang nyaman saat bekerja. suasana itu terbangun ketika adanya peran dari pimpinan untuk menciptakan keadaan kerja yang harmonis diantara para pegawai sehingga tercipta kinerja yang baik. Secara sederhana kepemimpinan merupakan keahlian memengaruhi orang lain agar bekerja seefektif mungkin untuk melancarkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam kegiatan riset ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah pembawaan atau karakteristik seseorang yang digunakan dalam menjalankan amanah atau tugas sebagai pimpinan, untuk memengaruhi anggotanya sebagai upaya mencapai sasaran kerja yang direncanakan. Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung variabel kepemimpinan sebesar 5,173 lebih besar dibandingkan nilai ttabel 2,040 yang memiliki makna terdapat pengaruh parsial antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh sebesar 0,506 yang memiliki arti arah pengaruhnya positif, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang memiliki arti signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat”.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat

Setiap tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh keseriusan, pegawai dalam bekerja tentunya diprakarsai kemampuan untuk mengelola aktivitasnya. Kemampuan itu biasa diperoleh dari pendidikan, pelatihan serta pengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang biasa disebut dengan kompetensi pegawai. Dalam kegiatan riset ini yang dimaksud kompetensi adalah kemampuan serta sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan terukur sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu bidang kerja. Kompetensi ini tentunya sangat dibutuhkan oleh setiap bidang kerja untuk mengelola pekerjaan dengan asas efektivitas dan efisiensi agar lebih mudah serta terarah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung kompetensi sebesar 6,005 lebih besar dibandingkan nilai ttabel 2,040 yang memiliki makna terdapat pengaruh parsial antara kompetensi dengan kinerja pegawai, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh sebesar 0,513 yang memiliki arti arah pengaruhnya positif, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang memiliki arti signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat”.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat

Setiap insan manusia dalam menjalankan aktivitas kerja tentu selalu mengharapkan sesuatu yang dapat membuat nyaman secara psikis dan psikologinya. Secara garis besar peran kepemimpinan tentu menjadi suatu pemantik yang dapat mentransformasi pegawai untuk lebih produktif bekerja secara efisien dan efektif dalam hal memanfaatkan kompetensi pegawai agar dapat bersinergi menyelaraskan visi misi instansi dengan pegawai. Salah satu komitmen pemerintah saat ini pekerjaan dilaksanakan dengan prinsip good governance, perwujudan dari itu adalah bagaimana peran pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dengan membuat standar pengukuran kinerja pegawai agar segala pekerjaan yang di laksanakan terukur dan dikerjakan secara mandiri berdasarkan bidang penugasan dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negara, olehnya itu sangat diperlukan kompetensi setiap pegawai dalam mengelola pekerjaannya guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang melekat kepadanya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik tentunya akan memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan kinerja, hal ini selaras dengan pendapat Bitner dan Brown dalam Jan dan Hasan, (2020:180) yang mengatakan "pegawai yang sukses itu adalah mereka yang memiliki kedalaman ilmu tertentu dan pemahaman komitmen mereka harus bekerjasama untuk berhasil melakukan interaksi kompleks".

Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui pengujian statistik secara simultan dengan hasil analisis mendapatkan nilai F_{hitung} 69,932 lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,305 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya dilihat dari nilai koefisien determinasi, keeratan hubungan kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat terbilang kuat yakni 81,9%, hal tersebut memiliki makna bahwa ketika kepemimpinan dijalankan dengan baik dan pegawai memiliki kompetensi yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sedangkan sisanya 18,1% faktor lain yang tidak diteliti ini sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

SIMPULAN

Merujuk pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan penelitian ini didasarkan atas hasil analisis data yang dikaitkan dengan perumusan permasalahan yang dibahas sebelumnya, olehnya itu peneliti memberi kesimpulan:

Terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat;
Terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat; dan
Terbukti bahwa secara simultan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Ideas Publishing.
- Bungin, B. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosial Lainnya (Kedua)*. Prenamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 268–310.
- Hutahaean, W, S. (2021). *Teori Kepemimpinan (1st ed.)*. Ahlimedia Press.
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Jan, R. H., & Hasan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Nugrahanie, D. S. (2016). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Malang). In SKRIPSI. Universitas Brawijaya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- PERMEN PUPR Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, (2020).
- PERMEN PUPR RI Nomor 05/PRT/M/2019 Tentang Perubahan Atas PERMEN PUPR Nomor 20/PRT/M/2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat, (2019).
- Priansa, D. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. CV. Alfabeta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. CV. Andi Offset.
- Sriutami, N. K. L., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali. *Values*, 2(2), 503–511.
- Sudaryono. (2021). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Ke-2). PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. CV. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci (Cetakan Ke). CV. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- tafsirweb.com. (n.d.). Surat Shad Ayat 26 Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir | Baca di TafsirWeb. Retrieved August 8, 2023, from <https://tafsirweb.com/8512-surat-shad-ayat-26.html>
- Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. DEEPUBLISH.
- Yanti, G. A. E. S. D., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 128–133.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.