



Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros

Muhammad Alwi Haruna
STIM-LPI Makassar, Indonesia

JL. Bung No.23, Tamalanrea Jaya, Kec, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Abstract. Muhamad Alwi Haruna, 2024. *The Effect of Leadership and Competence on Employee Performance at the Tanralili District Office, Maros Regency. Thesis Management Study Program of the Indonesian Institute of Education Management (STIM-LPI) Makassar, supervised by Dr. Andi Irfan, SE., M.Si and Dr. Amiruddin, S.Ag., M.Ag* This research is to determine the effect of leadership and competence partially and the joint influence between leadership and competence on employee performance at the Tanralili sub-district office, Maros Regency. The object of this research is the tanralili sub-district office in maros district. The type of research used is quantitative research by distributing questionnaires via google from. The sample amounted to 32 civil servants. The results of this study indicate that the partial test of Leadership has a significant effect of 0.001 or below 0.05 while Competence also has a positive effect, while simultaneously has a significant effect of 0.001 < 0.0 with an F value of 48,243.

Keywords: Leadership, Competence, Employee Performance

Abstrak. Muhamad Alwi Haruna, 2024 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar yang dibimbing Dr. Andi Irfan, SE., M.Si dan Dr. Amiruddin, S.Ag., M.Ag Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara parsial serta pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanralili kabupaten maros. Objek penelitian ini kantor kecamatan tanralili di kabupaten maros. Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui google from. Adapun sampelnya berjumlah 32 PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji parsialnya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,001 atau berada dibawah 0,05 sementara Kompetensi juga memiliki pengaruh yang Positif, sementara secara simultan memiliki pengaruh signifikan 0,001 < 0,0 dengan nilai F sebesar 48,243.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, institusi maupun lembaga lainnya, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam tercapainya tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan di masa depan.

Sumber Daya Manusia atau *Human Resources* atau disingkat SDM mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti

mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Setiap organisasi dan juga lembaga pemerintahan mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, terutama di Kecamatan Tanralili Kota Makassar Jl. Poros Amarang - Carangki, Sulawesi Selatan sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai tujuan, kebijakan, strategi dan tentunya sasaran.

Menurut Bab I Pasal 1 ayat 2 UU No.25/2009 adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang –undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata – mata untuk kegiatan pelayanan publik (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012).

Dari Undang-Undang tersebut, tentunya harus membuat institusi milik pemerintahan ini berupaya lebih optimal dalam memberikan pelayanan publik. Agar tujuan kantor kecamatan tanralili dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan. Pemimpin harus memperhatikan modal utama yaitu pegawainya. Jika pegawai merasakan kepuasan kerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Andrian, A.D. et al (2022) menyebutkan bahwa Pegawai merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi atau dalam hal ini adalah pemerintahan. Pemerintahan daerah atau pusat tentu memerlukan pegawai yang berkualitas untuk membentuk pemerintahan yang baik dan diharapkan oleh masyarakat. Maju atau tidaknya suatu organisasi atau pemerintahan merupakan peran dari pegawai itu sendiri. Pegawai yang kurang baik maka akan membangun pemerintahan yang kurang baik. Oleh karena itu, peran pegawai sangat penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan (Huzain, H. 2021).

Salah satu kebijakan yang ditentukan untuk membentuk kualitas pegawai yaitu Standar Pelayanan menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah atau desa. Peraturan tersebut bertujuan untuk membentuk kinerja pegawai disuatu pemerintahan, sehingga akan menghasilkan pegawai yang faham akan kinerja yang dilaksanakan.

Sebagai perangkat daerah, Camat memiliki kewewenang dalam hal urusan pelayanan masyarakat juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah. Sesuai Pasal 15 PP No.19 Tahun 2008, Camat menyelenggarakan tugas umum dan fungsi pemerintah

yang meliputi: Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, Membina penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan, Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan kelurahan (P. R. Indonesia, 2008).

Selain tugas sebagaimana diatas Camat melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek: Perizinan; Rekomendasi; Koordinasi; Pembinaan; Pengawasan; Fasilitasi; Penetapan; Penyelenggaraan dan Kewenangan lain yang dilimpahkan (Ali, 2017). Pelaksanaan tugas camat tersebut dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada walikota/pemerintah daerah melalui sekretariat daerah kabupaten/kota. Pertanggung jawaban administratif yang berarti camat merupakan bawahan langsung sekretaris daerah, karena secara struktur camat berada langsung dibawah pemerintah daerah/walikota. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah, akan tetapi tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan, karena melaksanakan tugas pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan. Seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi pegawainya dalam pelaksanaan pekerjaan, karena segala tindakan, perilaku, dan kebijakan dari pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja adalah prestasi yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2021:86-87), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi yaitu kepemimpinan dan kompetensi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memberikan pengaruh baik secara fikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mnecapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama (Simartama *et. al*, 2021). Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah-tengah mereka. Tapi yang nyata kepemimpinan

membawa pengaruh buruk dan dampak yang kurang baik dan bahkan merasa tidak peduli akan kehilangan sosok pemimpin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adam (2014), Vela Miarri Nurma Arimbi (2011) dan Rohana Thahier et al. (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk (2018) menemukan bahwa kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi menurut Rachmaniza (2020), mengemukakan bahwa suatu karakteristik yang dasar terhadap seseorang yang berkaitan mengenai efektivitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya di situasi tertentu. Dengan demikian, Dalam hubungan ini, jika kompetensi meningkat, maka secara stimulan peningkatan kompetensi itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, objek yang menjadi acuan peneliti yaitu kantor kecamatan tanralili yang terletak di kabupaten maros. Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan di antara unsur-unsur pimpinan Kecamatan dan Kompetensi yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dorongan dalam melaksanakan prosedur dan teknis pekerjaan, layak dipandang sebagai dua faktor yang bisa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun perihal tersebut masih belum sesuai yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi pada kantor kecamatan tanralili disektor kepemimpinan yaitu efektivitas penggunaan SDM artinya masih ada rasa gaya kepemimpinan yang kurang optimal. Sedangkan fenomena yang terjadi di sektor kompetensi yaitu mutu kinerja pegawai. Artinya pegawai masih belum disiplin waktu menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya upaya pengembangan SDM khususnya peningkatan profesionalisme pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Simarmata *et al.*, (2021), Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.

Menurut Kartono (2019:13), “Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi” Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam Gaya Kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019), fungsi pokok kepemimpinan adalah Fungsi instruktif dan Fungsi konsultif. Menurut Thoah (2016:49) Gaya Kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu : Gaya Kepemimpinan otokratis dan Gaya Kepemimpinan demokratis.

Menurut Hasibuan (2019:170-172) gaya Kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu : Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Delegatif, dan Indikator Kepemimpinan. Menurut Harahap & Khair (2019), indikator kepemimpinan adalah : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan motivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, dan Tanggung jawab

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Menurut Rachmaniza (2020), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pendapat lain oleh Rahmat (2019), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Jadi kesimpulan dari para ahli di atas kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis atau pengetahuan, tetapi juga melibatkan karakteristik intrinsik individu yang membawa dampak langsung terhadap cara individu tersebut berkinerja dan berperilaku di tempat kerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wahyuni (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu: Keyakinan dan nilai, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi Isu emosional, Kemampuan intelektual dan Budaya organisasi.

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2018:126) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: Keyakinan, dan Nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Motivasi, dan Isu Emosional.

Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain oleh Wxley dan Yuki (1992) dalam Mokosolang dkk, (2021), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila mendapatkan manfaat (*Benefit*) dan terdapat rangsangan (*Inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*Reasonable*).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan.

Indikator – indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, dan Efektivitas

Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan. Meningkatkan motivasi kerja. Meningkatkan etos kerja. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Adapun beberapa manfaat dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya. Sebagai perbaikan kinerja pegawai. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Dengan pendekatan tersebut data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan. Data dianalisis dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang dianalisis dengan regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sebuah objek yang menjadi fokus penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros.

Menurut Silaen (2018: 87) “Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum* (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati”. Maka populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di kecamatan tanralili kabupaten maros berjumlah 32 orang.

Sampel Menurut Silaen (2018: 87) “Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamatai karakteristiknya”. Jika Bersumber atas permasalahan peneliti dimana merujuk pada populasinya sangat kecil, sehingga untuk menemukan jumlah sampel tersebut memerlukan metode pengambilan sampelnya jenuh. Sugiyono (2018 : 85), mengemukakan bahwa teknik ini merupakan teknik yang mengumpulkan suatu sampel dari seluruh populasi yang ada. Oleh Sebab itu, peneliti mengambil sampel untuk penelitian ini terdiri atas keseluruhan populasi yang ada disebabkan kurang dari 100 adalah berjumlah 32 narasumber. Adapun indikator instrumen variabel penelitian :

Tabel 1 Indikator Instrumen Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan	Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula (Simarmata et al., 2021).	1. mengambil keputusan 2. Motivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab Sumber: Harahap & Khair (2019),	Skala Likert
Kompetensi	Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya (Arief & Nisak, 2022)	1. Keyakinan dan Nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Motivasi 5. Isu Emosional Sumber: Wibowo (2018:126)	Skala Likert
Kinerja Pegawai	Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.	1. kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Sumber: Kasmir (2019)	Skala Likert

Sumber: Kajian Peneliti (2024)

Adapun yang dimaksud Skala Likert dimana pengukuran tersebut digunakan buat mengukur sikap, pendapat serta anggapan seorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam riset, yang selanjutnya dibidang sebagai variabel riset. Dengan skala likert, maka variabel yang hendak diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah itu indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak buat menyusun item- item instrumen yang bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1 - 5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2021:146) :

Tabel 2 Skala Likert

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu - Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam penelitian ini yang menjadi peserta pengisian kuesioner responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data primer dengan penyebaran kuesioner pada variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pegawai yang diambil langsung dari responden. Selain data yang diperoleh melalui kuesioner. Selain itu, jenis data sekunder atau tambahan lain yang relevan

dengan penelitian ini dapat diperoleh dari sumber selain responden, seperti: dokumen, majalah dan media elektronik atau internet.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden

Untuk mempermudah peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini mengedarkan kuesioner kepada sejumlah responden. Deskripsi ini dilakukan untuk memperoleh pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai negeri sipil, kemudian dari data tersebut di kumpulkan untuk di Analisa. Berikut di Bawah bukti Dan penjelasan analysis statistiknya.

a) Jenis kelamin

Tabel 3 karakteristik berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki - Laki	21	65.6	65.6	65.6
	Perempuan	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data Olahan SPSS 0.26

Dapat kita lihat pada tabel 4.2 di atas, karakteristik responden untuk jenis kelamin pria yang berjumlah 21 orang (65,6%) dan wanita berjumlah 11 orang (34,4%)

b) Pendidikan terakhir

Tabel 4 karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA	12	37.5	37.5	37.5
	S1	15	46.9	46.9	84.4
	S2	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data Olahan SPSS 0.26

Dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 12 orang (37,5%), S1 sebanyak 15 orang (46,9%), S1 sebanyak 61 orang (64.9%), S2 sebanyak 5 orang (15.6%).

c) Golongan

Tabel 5 karakteristik berdasarkan Golongan

		Golongan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIb	5	15.6	15.6	15.6
	IIc	7	21.9	21.9	37.5
	IIIa	2	6.3	6.3	43.8
	IIIb	2	6.3	6.3	50.0
	IIIc	5	15.6	15.6	65.6
	IIId	7	21.9	21.9	87.5
	IVa	3	9.4	9.4	96.9
	IVb	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : data Olahan SPSS 0.26

Dapat dilihat pada tabel 4.4 di atas karakteristik responden berdasarkan Tingkat jabatannya yaitu jabatan IIb sebanyak 5 orang (15,6%), jabatan IIc sebanyak 7 orang (21,9%), jabatan IIIa sebanyak 2 orang (6,3%), jabatan IIIb sebanyak 2 orang (6,3%), jabatan IIIc sebanyak 5 orang (15,6%), jabatan IIId sebanyak 7 orang (21,9%), jabatan Iva sebanyak 3 orang (9,4%), dan jabatan IVb sebanyak 1 orang (3,1%),

Tanggapan Responden

a) Tanggapan responden variabel X1 (Kepemimpinan)

Tabel 6Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan Kecamatan mampu menggerakkan semua pegawai dalam melaksanakan tugas masing - masing	21 (65,6%)	11 (34,4%)	0	0	0
2.	Pemimpin Kecamatan akrab dan menjalin komunikasi dengan semua pegawai	19 (59,4%)	13 (40,6%)	0	0	0
3.	Pemimpinan Kecamatan memberikan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai	20 (62,5%)	12 (37,5%)	0	0	0
4.	Pemimpin Kecamatan memberikan dukungan kepada para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing – masing	22 (68,8%)	10 (31,3%)	0	0	0
5.	Pemimpin Kecamatan bertanggungjawab atas pekerjaan para pegawai	23 (71,9%)	9 (28,1%)	0	0	0
Total		105	55	0		

Sumber : data Olahan SPSS 0.26

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat di jelaskan bahwa dari jumlah responden 32 orang dengan 5 item pernyataan dan 5 pertanyaan sebagian besar para responden memilih Sangat Setuju (SS) yaitu berjumlah 105 tanggapan dan Setuju (S) berjumlah 55 tanggapan.

b) Tanggapan responden variabel X2 (Kompetensi)

Tabel 7 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda memiliki pengetahuan yang cukup	25 (78,1%)	7 (21,9%)	0	0	0
2.	Anda setuju jika keterampilan pegawai merupakan prioritas dalam penempatan pegawai	24 (75,0%)	8 (25,0%)	0	0	0
3.	Anda memiliki kemampuan yang jelas dan bisa mendorong peningkatan kinerja	24 (75,0%)	8 (25,0%)	0	0	0
4.	Anda setuju setiap pegawai harus mempunyai kemampuan dalam kinerja yang tinggi	24 (75,0%)	8 (25,0%)	0	0	0
5.	Anda memiliki keterampilan sesuai dengan harapan perusahaan	19 (59,4%)	13 (40,6%)	0	0	0
Total		116	44	0		

Sumber : Data Olahan SPSS 0.26

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat di jelaskan bahwa dari jumlah responden 32 orang dengan 5 item pernyataan dan 5 pertanyaan sebagian besar para responden memilih Sangat Setuju (SS) yaitu berjumlah 116 tanggapan dan Setuju (S) berjumlah 44 tanggapan.

c) Tanggapan responden variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Anda memiliki kualitas yang baik dalam bekerja	25 (78,1%)	7 (21,9%)	0	0	0
2.	Anda mengutamakan hasil kerja yang berkualitas	23 (71,9%)	9 (28,1%)	0	0	0
3.	Pelaksanaan tugas akan berkaitan dengan pencapaian hasil kerja	24 (75,0%)	8 (25,0%)	0	0	0
4.	Anda bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	25 (78,1%)	7 (21,9%)	0	0	0
Total		97	31	0		

Sumber : data Olahan SPSS 0.26

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat di jelaskan bahwa dari jumlah responden 32 orang dengan 4 item pernyataan dan 5 pertanyaan sebagian besar para responden memilih Sangat Setuju (SS) yaitu berjumlah 97 tanggapan dan Setuju (S) berjumlah 31 tanggapan.

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas riset ini, penulis menggunakan metode korelasikan keseluruhan skor/point dari setiap item pernyataan kuesioner yang ditujukan terhadap para responden. Di setiap item ini diperoleh dari variabel kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja pegawai. Dibawah ini adalah hasil uji yang penulis sajikan :

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket.
1	Kepemimpinan	X1.1	0,338	0,911	Valid
		X1.2	0,338	0,704	Valid
		X1.3	0,338	0,903	Valid
		X1.4	0,338	0,821	Valid
		X1.5	0,338	0,801	Valid
2	Kompetensi	X2.1	0,338	0,785	Valid
		X2.2	0,338	0,851	Valid
		X2.3	0,338	0,851	Valid
		X2.4	0,338	0,851	Valid
		X2.5	0,338	0,891	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1	0,338	0,847	Valid
		Y2	0,338	0,968	Valid
		Y3	0,338	0,924	Valid
		Y4	0,338	0,931	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil tabel 4.8 diatas, nilai-nilai yang tercatat dalam tabel variabel Kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5%, keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,207), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel antara variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

Uji reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang dilakukan untuk mengukur konsistensi kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Maka Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan asumsi bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila koefesien reliabilitas > 0,6. Berikut ini hasil uji reabilitas :

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Ket.
Kepemimpinan (X1)	0,6	0,885	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,6	0,900	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,6	0,938	Reliabel

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 26.0 diatas, diperoleh nilai variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,885, variabel kompetensi (X2) sebesar 0,900 dan variabel kinerja Pegawai (Y) 0,938 sehingga bisa dinyatakan bahwa hasil dari data penelitian pada variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah reliable.

Uji t

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial setiap variabel. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* dikolom signifikan. Jika nilai sig < 0,05 maka bisa dikatakan variabel dependen secara parsial di pegaruhi oleh variabel independen. Akan tetapi jika nilai dari sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel hasil pengolahan data dari SPSS.

**Tabel 11 Uji T (Parsial) Variabel Kepemimpinan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Contant)	15.076	.607		24.844	.001
	Kepemimpinan	.197	.026	.810	7.574	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

**Tabel 12 Uji T (Parsial) Variabel Kompetensi
Coefficients^a**

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Contant)	14.386	.529		27.173	.001
	Kompetensi	.223	.022	.877	9.987	.001

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berlandaskan tabel 4.11 dan tabel 4.12 yakni hasil uji parsial (uji t) maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai signifikan (<0,001) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima yang berarti Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai signifikan (<0,001) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima yang berarti Kompetensi (X2) berpengaruh positif kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Uji f

Uji f dilakukan untuk menguji secara parsial setiap variabel. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* dikolom signifikan. Jika nilai sig < 0,05 maka bisa dikatakan variabel dependen secara parsial di pegaruhi oleh variabel independen. Akan tetapi jika nilai dari sig >

0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel hasil pengolahan data dari SPSS.

Tabel 13 Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.550	2	2.775	48.243	.001 ^b
	Residual	1.669	29	.058		
	Total	7.219	31			

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) maka diperoleh nilai signifikan ($<0,001$) $< 0,05$ dan nilai f sebesar 48.243 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R₂ semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

Tabel 14 Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.753	.240

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,753. Hal ini dapat dikatakan pengaruh variable X₁ dan X₂ terhadap kinerja sangat kuat karena berada di atas nilai 0,67 (Chin,1998)

Analisis Regresi Berganda

Tabel 15 Analisis regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.382	.539		26.678	.001
	X1	.007	.055	.030	.133	.895
	X2	.216	.058	.849	3.753	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14.382 + 0,007X_1 + 0,261X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

a : Konstanta

X1 : Variabel bebas Pelatihan

X2 : Variabel bebas Disiplin kerja

X3 : Variabel bebas Kompetensi

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagaiberikut :

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 14.382. Hal ini menunjukkan jika nilai Kepemimpinan dan Kompetensi adalah nol, maka kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 14.382.
- b. Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,007 ini berarti jika variabel independent lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kepemimpinan akan meningktan kinerja pegawai sebesar 0,007. Koefisien kepemimpinan bernilai positif artinya semakin meningkat nilai kepemimpinan tentu meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,261 ini berarti jika variabel independent lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,261. Koefisien kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kwpwmimpinan dengan kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 16 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.23198088	
Most Extreme Differences	Absolute	.340	
	Positive	.217	
	Negative	-.340	
Test Statistic		.340	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.100	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh signifikansi Kolmogorov-smirnov sebesar 0,100 > 0.05 artinya data berdistribusi secara normal dikarenakan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,1 atau nilai VIF diatas angka 10. Berikut hasilnya :

Tabel 17 uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	14.382	.539		26.678	.000		
X1	.007	.055	.030	.133	.895	.156	6.423
X2	.216	.058	.849	3.753	.000	.156	6.423

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dengan hasil VIF Kepemimpinan (X1) sebesar 6,423 dan Kompetensi (X2) sebesar 6.423 < 10 dan nilai *tolerance value* sebesar 0,156 > 0,1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas ini, penulis menggunakan metode uji glejser dengan uji ini untuk menguji data secara jelas dan akurat meregresikan variabel independen dan variabel absolut residual. Model regresi yang baik tentu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Kriteria pengujian apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya. Berikut hasil uji glejser :

Table 18 Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.131	.375		3.016	.005
	X1	-.038	.038	-.417	-.997	.327
	X2	-.004	.040	-.045	-.108	.915

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji glejser, diperoleh hasil X1 (Kepemimpinan) sebesar $0,327 > 0,05$ dan X2 (Kompetensi) sebesar $0,915$. Perihal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

1. Pengaruh variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($7.574 > 1.662$) dan memiliki nilai signifikan kurang dari $0,05$ ($<0,001 < 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yaitu syopwani (2017), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pancoran kota administrasi jakarta selatan, hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan camat (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) $r_{X1Y} = 0,647$., dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompetensi pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan $r_{X2Y} = 0,595$, terdapat juga pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan camat (X1) dengan kompetensi pegawai (X2) yaitu $r_{X1X2} = 0,566$.

Dengan demikian berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan camat (X 595, juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan camat (X1) dengan kompetensi pegawai (X2) yaitu $r_{X1X2} = 0,566$, dan dengan demikian berdasarkan pengujian

terhadap hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Meskipun pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros. Instruktur dalam Kepemimpinan ini masih kurang bagus dikarenakan masih adanya beberapa yang menjawab dari variabel ini salah satunya indikator tanggungjawab.

2. Pengaruh variable kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai t-hitung $>$ t- tabel (9.987 $>$ 1.662) dan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($<$ 0,001 $<$ 0,05).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian lain yaitu Ella Sabel Putri (2023) dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat kecamatan sako kota palembang. Hasilnya yaitu perhitungan uji t dapat diketahui pada tabel 30 bahwa t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 8,171 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 1,699 Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Meskipun kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia solusi humanika di kota makassar. keterampilan karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan ini masih kurang bagus dikarenakan masih adanya beberapa yang menjawab dari variabel ini salah satunya indikator keterampilan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu terhadap rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros.
3. Kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tanralili kabupaten maros.

Saran

Bagi kantor kecamatan, Hasil ini dapat menjadikan bahan evaluasi bagi kantor kecamatan tanralili yang ada di kabupaten maros untuk lebih bertanggungjawab dan memberikan pemenuhan dan penambahan keterampilan bagi kinerja pegawai agar memperoleh hasil yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas – tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2008). *Manajemen public relations dan media komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Adam, A. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta, Yogyakarta Tahun 2014. *Tesis tidak diterbitkan*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ali, M. (2017). *Kebijakan pendidikan menengah dalam perspektif governance di Indonesia*. Malang: UB Press.
- Andayani, N. R., & Saputri, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen produksi di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2).
- Andrian, W., & Prasetya, D. K. (2022). Pengembangan manajemen keamanan informasi database dan aplikasi dengan optimasi keamanan website. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 63–68.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1).
- Arimbi, V. M. N. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri di Temanggung. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bernardin, F., & Russel, J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (B. Sukoco, Penerjemah). Bandung: Armico.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-2). Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
- Kartini, K. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Parsada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara*.
- Pramdani, A. B. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 102-109.
- Putri, E. P. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial*, 18(2). <https://doi.org/10.62128/jiads.v18i2.71>
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1).
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Satori. (2011). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media.
- Simarmata, J., et al. (2020). *Teknologi informasi dan sistem informasi manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Simarmata, J., et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen pemasaran: Teori dan implementasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Syopwani. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pancoran, Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 2(1), 125-131.
- Thahier, R., et al. (2014). The influence of leadership style and motivation upon employee performance in the Provincial Secretary Office of West Sulawesi.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya* (Cet. ke-23). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni, T., Tamsah, H., & Mulat, T. C. (2018). Kompetensi merupakan parsial mediator diklat terhadap MPKP di RS Puri Cinere Jakarta. *Yume: Journal of Management*, 1(3).
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.