

## **Pengaruh Kepemimpinan, Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang**

**Sulikhah<sup>✉</sup>, Ngalian, Chablullah Wibisono**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Batam

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan, sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang berjumlah 108 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik survey, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 108 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert, dengan instrumen berupa lembar kuesioner. Kemudian, hasil penelitian dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) berbantuan software smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepemimpinan, sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kemudian, variabel kepemimpinan, sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi. Selanjutnya, secara tidak langsung masing-masing variabel kepemimpinan, sistem informasi manajemen, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci:** *Edukasi, Motivasi, Pelayanan, Disiplin, Kepatuhan Masyarakat*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze leadership, management information systems and work environment on employee performance with competence as an intervening variable at the Tanjungpinang City Regional Secretariat. The research design used in this study is quantitative research. The population in this study were employees with ASN status at the Tanjungpinang City Regional Secretariat totaling 108 people. The determination of the sample in this study used a survey technique, so that the number of samples was the same as the population, which was 108 people. The data collection technique in this study was a Likert-scale questionnaire, with an instrument in the form of a questionnaire sheet. Then, the results of the study were analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach assisted by smartPLS software. The results showed that each variable of leadership, management information systems, work environment, and competence had a direct effect on employee performance. Then, the variables of leadership, management information systems, work environment, had a direct effect on competence. Furthermore, indirectly each variable of leadership, management information systems, and work environment had a significant effect on employee performance through competence as an intervening variable.*

**Keywords:** *Education, Motivation, Service, Discipline, Community Compliance*

---

✉ Corresponding author :  
Email Address : sulikah2470@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kinerja dalam sebuah tatanan organisasi atau lembaga adalah salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Secara umum, kinerja pegawai di Indonesia masih menunjukkan beragam tingkatan. Berdasarkan data yang dihimpun dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022, terdapat 35% pegawai yang tergolong dalam kategori “kayu mati”, artinya memiliki kinerja rendah bahkan buruk (Riwukore, 2023). Di sisi lain, terdapat pula pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dan berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi. Meskipun terdapat berbagai tantangan, banyak pegawai yang menunjukkan keberhasilan dan produktivitas tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Daerah Kota sebagai salah satu lembaga pemerintahan memiliki peran penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan instansi pemerintah guna menjalankan roda pemerintahan. Sekretariat Daerah Kota bertugas membantu walikota dalam berbagai aspek, mulai dari penyusunan kebijakan hingga hubungan dengan pihak lain. Oleh karena itu, upaya meningkatkan produktivitas SDM pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota merupakan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Meningkatkan produktivitas SDM di lingkungan Sekretariat Daerah Kota membutuhkan komitmen dan upaya dari semua pihak, baik pimpinan, pegawai, maupun pihak terkait lainnya.

Sekretariat Daerah sesuai dengan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 50 Tahun 2023 merupakan sekretariat yang melaksanakan fungsi di bidang Sekretariat Kota Tanjungpinang dan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Adapun Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang turut membawahi staf ahli walikota yang terdiri atas: a) staf ahli bidang pemerintahan, hukum dan politik; b) staf ahli bidang ekonomi, keuangan dan Pembangunan; dan c) staf ahli bidang kemasyarakatan dan sumber daya manusia (*Peraturan Wali Kota Tanjungpinang Nomor 50 Tahun 2023 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah dan Staf Ahli*). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, setiap Perangkat Daerah (PD) di lingkungan lembaga pemerintahan wajib merumuskan rencana strategis yang disebut Renstra.

Renstra adalah dokumen perencanaan PD untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen Renstra PD memuat tentang tujuan, sasaran, program, dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yang mengacu pada tugas pokok dan fungsinya yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi pemerintahan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing PD. Dokumen Renstra Sekretariat Daerah yang disusun berfungsi sebagai landasan dalam penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Daerah selama lima tahun ke depan, dan sebagai acuan untuk mencapai tujuan Sekretariat Daerah yang mendukung pencapaian visi dan misi Walikota Tanjungpinang. Berdasarkan Renstra Kota Tanjungpinang, diketahui terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh Sekretariat Daerah berdasarkan dokumen Perubahan Renstra Setda yang telah ditetapkan, yaitu mendorong peningkatan reformasi birokrasi terutama pada aspek akuntabilitas

kinerja, kualitas pelayanan publik, penataan organisasi dan tata laksana, dan penataan peraturan perundang-undangan, serta meningkatnya pelayanan publik yang efisien dan efektif (Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang, 2020). Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan SDM di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang, karena pegawai yang produktif mampu meningkatkan reformasi birokrasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kota Tanjungpinang merupakan ibukota Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di Pulau Bintan dengan luas daratannya 150,86 km<sup>2</sup> atau hanya 7,76% dari total luas daratan Pulau Bintan (1.946,13 km<sup>2</sup>). Dalam 5 tahun terakhir, Kota Tanjungpinang mengalami peningkatan jumlah penduduk yang sangat signifikan, yakni tahun 2019 (209,507 jiwa) dan tahun 2023 (236,106 jiwa) dengan tingkat pertumbuhan penduduk 5,7%. Jumlah Pegawai Negeri di Kota Tanjungpinang hingga Januari 2024 adalah 2.998 orang. Tingkat pendidikan yang mendominasi pegawai di Kota Tanjungpinang adalah jenjang sarjana mencapai 58,24% dan diikuti SMA 14,48% (BPS Kota Tanjungpinang, 2024).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait pengembangan SDM di Kota Tanjungpinang, antara lain untuk meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan dan pelatihan belum terlaksana dengan baik dan perlu diperbaiki (Reny, 2021), sehingga penilaian kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas perlu dilakukan (Syahendra et al., 2024). Dalam penelitian lain, perubahan regulasi dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan terhambatnya pelayanan kepada masyarakat. Temuan dalam penelitian ini adalah adanya keterbatasan beberapa Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai di DPMPTSP Kota Tanjungpinang dalam menggunakan dan memanfaatkan alat teknologi informasi (Fadliansyah, 2022).

Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang dievaluasi melalui Penilaian Kinerja (PK). Berdasarkan data yang dihimpun peneliti, persentase pegawai yang tidak menyusun Penilaian Kinerja terbilang cukup besar. Kemudian, fakta di lapangan yang terjadi masih ditemukannya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) di bawah ekspektasi, rating perilaku kerja di bawah ekspektasi dan predikat kinerja sangat kurang hingga butuh perbaikan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Maka dari itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan kajian mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan, teknologi, lingkungan kerja, dan kompetensi (Tsauri, 2014). Kepemimpinan merupakan topik yang penting untuk dikaji karena perannya yang sejalan dengan kebutuhan lembaga dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun lembaga. Istilah kepemimpinan pada mulanya berasal dari kata dasar "pimpin". Guna meningkatkan akuntabilitas kinerja, diperlukan upaya guna membangun komitmen semua pimpinan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Hal ini diperlukan agar dalam merencanakan program dan kegiatan selalu mengacu pada Dokumen Perencanaan yang sudah ada, yaitu RPJMD Kota Tanjungpinang dan Dokumen Renstra Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang 2018-2023 (Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang, 2020).

Dalam dua tahun terakhir, Kota Tanjungpinang telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen melalui aplikasi e-Kinerja bagi pegawai di Kota Tanjungpinang. e-Kinerja merupakan aplikasi berbasis elektronik yang memuat tahapan pengelolaan kinerja pegawai ASN yang terdiri dari: a) perencanaan kinerja pegawai ASN; b) pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai ASN; c) penilaian kinerja pegawai ASN; dan d) tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai ASN (Badan

Kepegawaian Negara, 2023). Dalam pelaksanaannya, masih terdapat masalah teknis seperti jaringan internet yang tidak stabil, *server* yang *down*, dan perangkat keras yang tidak memadai sehingga menghambat operasional e-Kinerja dan membuat pegawai kesulitan dalam mengakses atau menginput data.

Selain itu, peran lingkungan kerja juga turut memengaruhi kinerja pegawai. Semua entitas baik organisasi, lembaga, maupun perusahaan dapat dikatakan memiliki keunggulan kompetitif dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya. Jika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitas dengan waktu yang efektif (Silaen et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan kendala terkait lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang, yaitu penataan dan suasana tempat kerja yang kurang leluasa diakibatkan meja kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berdekatan-dekatan dan jarak kantor Sekretariat Daerah yang terbilang jauh dari pusat keramaian ibu kota.

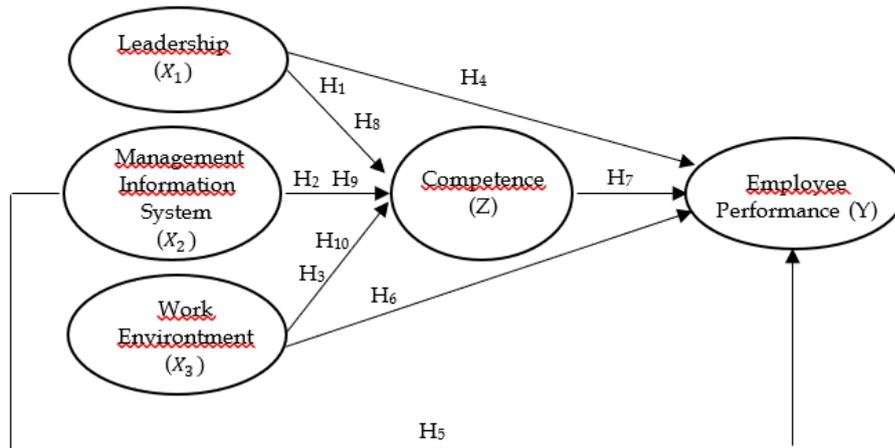
Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi pada dasarnya merupakan deksripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat dilihat. Kompetensi pegawai perlu ditingkatkan setiap saatnya guna meningkatkan kualitas pegawai melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, pendidikan, dan pelatihan teknis. Namun, kecilnya persentase pegawai yang melaksanakan program pengembangan ditemukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang”.

## METODOLOGI

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Dari jenis penelitian tersebut, peneliti akan memaparkan pengaruh kepemimpinan, sistem informasi manajemen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang berjumlah 108 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik survey, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 108 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert, dengan instrumen berupa lembar kuesioner. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, kuesioner diujicobakan terlebih dahulu kepada 30 responden guna mengukur validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas, didapat 74 butir pernyataan yang digunakan untuk pengukuran. Kemudian, hasil penelitian dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) berbantuan *software* smartPLS.

## Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

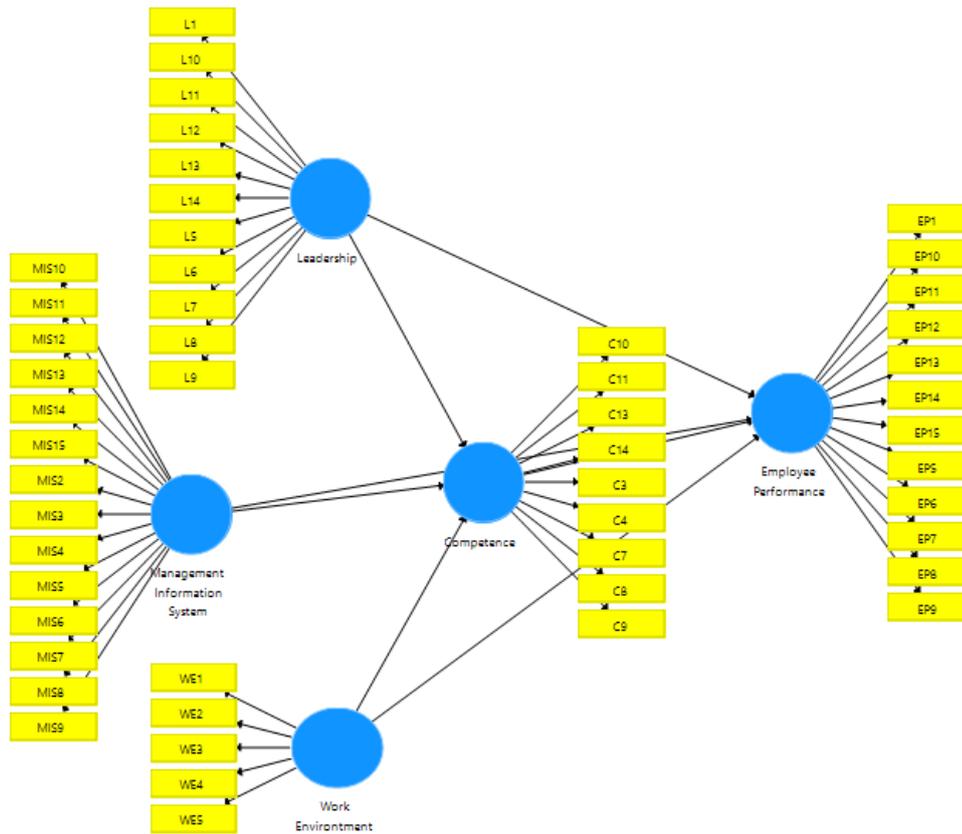
Penelitian ini menggunakan teknik survei pada 108 responden dengan karakteristik seperti berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik	Persentase	Jumlah Responden
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	62%	67 orang
2	Perempuan	38%	41 orang
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
1	SLTA	20%	21 orang
2	D3	11%	12 orang
3	S1	57%	62 orang
4	S2	12%	13 orang
<b>Lama Bekerja</b>			
1	< 1 Tahun	0%	0 orang
2	1-2 Tahun	10%	11 orang
3	3-5 Tahun	1%	1 orang
4	> 5 Tahun	89%	96 orang

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Hubungan antar variabel independen, dependen, dan intervening pada analisis jalur digambarkan dalam bentuk *path model*. *Path model* yang terbentuk haruslah memenuhi syarat *outer model* dan *inner model*. Berdasarkan hasil analisis data, *path model* penelitian ini disajikan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Path Model

**Evaluasi Outer Model**

**Validitas Konvergen**

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Jika nilai *outer loading* > 0,7 maka suatu indikator dikatakan valid. Namun, jika nilai *construct validity* and *reliability* pada suatu variabel sudah berwarna hijau dan nilai *outer loading* > 0,5, hal tersebut dapat ditoleransi dan memenuhi kriteria *outer loading* (Duryadi, 2021). Hasil *outer loading* pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Outer Loading

	Z	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
C10	0.756				
C11	0.799				
C13	0.837				
C14	0.704				
C3	0.759				
C4	0.72				
C7	0.696				
C8	0.745				
C9	0.752				
EP1		0.753			
EP10		0.901			
EP11		0.907			
EP12		0.894			
EP13		0.838			
EP14		0.862			
EP15		0.901			

EP5	0.516	
EP6	0.81	
EP7	0.825	
EP8	0.828	
EP9	0.885	
L1		0.712
L10		0.894
L11		0.837
L12		0.897
L13		0.92
L14		0.947
L5		0.796
L6		0.866
L7		0.913
L8		0.914
L9		0.928
MIS10		0.789
MIS11		0.723
MIS12		0.684
MIS13		0.706
MIS14		0.735
MIS15		0.77
MIS2		0.606
MIS3		0.586
MIS4		0.669
MIS5		0.592
MIS6		0.741
MIS7		0.824
MIS8		0.783
MIS9		0.798
WE1		0.655
WE2		0.892
WE3		0.936
WE4		0.935
WE5		0.859

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai *outer loading* dari seluruh indikator > 0,5 meskipun masih terdapat beberapa indikator dengan nilai *outer loading* < 0,7 (Duryadi, 2021). Hal ini dapat diterima jika validitas dan reliabilitas konstruk memenuhi syarat. Oleh karena itu, berdasarkan *output outer loading*, seluruh indikator dinyatakan valid secara validitas butir dan dan memenuhi syarat untuk penelitian. Langkah selanjutnya untuk menguji validitas konvergen pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai AVE yang disajikan pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Nilai AVE

	Average Variance Ectracted (AVE)
<i>Competency</i>	0,505
<i>Employee Performance</i>	0,522
<i>Leadership</i>	0,567
<i>Management Information System</i>	0,817
<i>Work Environment</i>	0,522

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa seluruh nilai AVE > 0,5. Artinya, indikator-indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan kata lain, indikator yang digunakan dalam model penelitian telah mencerminkan konstruk yang dimaksud.

### Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk apakah valid atau tidak. Hal ini dilakukan guna memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Untuk menguji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai Akar Kuadrat AVE (*Fornell-Lacker Criterion*) (Duryadi, 2021). Jika nilai akar kuadrat AVE (yang berada dalam diagonal) > nilai konstruk lainnya, maka memenuhi kriteria akar kuadrat AVE (Duryadi, 2021). *Output* akar kuadrat AVE (*Fornell-Lacker Criterion*) disajikan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** *Output Fornell-Lacker Criterion*

	Z	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
Z	0.753				
Y	0.771	0.833			
X <sub>1</sub>	0.773	0.795	0.877		
X <sub>2</sub>	0.218	0.112	0.097	0.719	
X <sub>3</sub>	0.615	0.615	0.869	0.105	0.862

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE > korelasi absolut (nilai *off-diagonal*) dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, validitas diskriminan tercapai.

### R Square

Dalam *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dari konstruk atau variabel laten dalam model. *Output* reliabilitas dalam PLS-SEM mencakup beberapa metrik utama yang bertujuan untuk menilai apakah indikator-indikator yang mengukur suatu konstruk memiliki konsistensi internal yang memadai. Nilai reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Jika nilai *composite reliability* > 0,7, maka indikator tersebut memenuhi kriteria reliability (Duryadi, 2021). Hasil analisis data menunjukkan seluruh variabel memenuhi reliabilitas sehingga dinyatakan reliabel. Adapun *output composite reliability* disajikan pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4.** *Output R Square*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Z	0.922
Y	0.964
X <sub>1</sub>	0.973
X <sub>2</sub>	0.937
X <sub>3</sub>	0.934

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

### Evaluasi Inner Model

Analisis model struktural atau *inner model* bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. *Inner model* adalah model struktural yang menghubungkan antara variabel laten berdasarkan nilai koefisien jalur dan perhitungan *bootstrapping* (Hamid & Anwar, 2019). Terdapat beberapa pengujian yang penting untuk memastikan bahwa model struktural tersebut valid dan dapat diandalkan, yaitu *R Square* dan *Model Fit*.

### R Square

*R Square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Adapun *output R Square* pada penelitian ini disajikan pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** *Output Model Fit*

	R Square	R Square Adjusted
Z	0.635	0.624
Y	0.990	0.989

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, interpretasi dari *output R Square* adalah nilai *R Square* Z, yaitu variabel kompetensi sebesar 0,494, artinya variabel dependen kompetensi sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel independen kepemimpinan, sistem informasi manajemen, dan lingkungan kerja. Sedangkan, 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Kemudian, nilai *R Square* kinerja pegawai sebesar 0,990, artinya variabel dependen kinerja pegawai sebesar 99% dipengaruhi oleh variabel independen kepemimpinan, sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan kompetensi. Sedangkan, 1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

#### *Model Fit*

Model fit dalam SEM-PLS biasanya dievaluasi untuk memastikan bahwa model yang diusulkan sesuai dengan data yang diperoleh. *Nonlinear Iterative Partial Least Squares* (NIF) adalah salah satu teknik yang digunakan.

**Tabel 6.** *Output Model Fit*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.136	0.136
d_ULS	24.375	24.375
d_G	129.121	129.271
Chi-Square	9771.589	9771.589
NFI	0.331	0.331

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, diperoleh nilai NFI sebesar 0,406 yang dipersenkan menjadi 40,6%. Artinya, model yang diusulkan memiliki peningkatan kecocokan sebesar 40,6% dibandingkan dengan model *baseline* (model nol) yang tidak memiliki hubungan antar variabel.

### **Uji Hipotesis**

#### Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur positif, hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya, dan sebaliknya. Kemudian, jika nilai *P-Value* < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7.** *Output Direct Effects*

	P Values
<i>Competency-&gt; Employee Performance</i>	0,012
<i>Leadership-&gt; Competency</i>	0,000
<i>Leadership-&gt; Employee Performance</i>	0,000
<i>Management Information System-&gt; Competency</i>	0,021
<i>Management Information System -&gt; Employee Performance</i>	0,000
<i>Work Environment-&gt; Competency</i>	0,010
<i>Work Environment-&gt; Employee Performance</i>	0,037

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7, ditunjukkan bahwa seluruh hipotesis dinyatakan berpengaruh langsung antara variabel independen terhadap dependen.

#### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, hal ini mengindikasikan bahwa variabel intervening bersifat memediasi hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya, dan sebaliknya. Kemudian, jika nilai P-Value < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 8.** *Output Indirect Effects*

	P Values
<i>Leadership -&gt; Competence -&gt; Employee Performance</i>	0,000
<i>Management Information System-&gt; Competence -&gt; Employee Performance</i>	0,009
<i>Work Environment -&gt; Competence -&gt; Employee Performance</i>	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis pengaruh tidak langsung pada penelitian ini berpengaruh signifikan.

#### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,480 (positif), artinya peningkatan nilai variabel kepemimpinan diikuti oleh peningkatan variabel kinerja pegawai, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai karena seorang pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, misalnya, dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, pemimpin yang mendukung pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian umpan balik yang konstruktif dapat membantu pegawai meningkatkan kemampuan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020: 1-18), di mana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,376 (positif), artinya peningkatan nilai variabel sistem informasi manajemen diikuti oleh peningkatan variabel kinerja pegawai, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Sistem Informasi Manajemen (SIM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan alat yang memfasilitasi pengelolaan informasi dan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Dengan SIM yang terintegrasi dan *up-to-date*, pegawai dapat mengakses data dan informasi yang diperlukan secara cepat dan akurat, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif. SIM juga membantu dalam mengurangi kesalahan operasional dengan mengotomatisasi proses rutin dan menyediakan *platform* untuk kolaborasi yang lebih baik antar pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutjahjo et al., 2021: 137-148), di mana sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,236 (positif), artinya peningkatan nilai variabel lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan variabel kinerja pegawai, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,037 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena suasana dan kondisi di tempat kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kenyamanan, motivasi, dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang, serta aspek psikologis seperti hubungan antar pegawai, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019), di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,406 (positif), artinya peningkatan nilai variabel kompetensi diikuti oleh peningkatan variabel kinerja pegawai, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,012 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja mereka, karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya cenderung mampu menjalankan tugas dengan lebih efisien, membuat keputusan yang lebih tepat, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi yang tinggi juga meningkatkan rasa percaya diri pegawai, yang berujung pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisnawati & Bagia, 2021), di mana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kompetensi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,124 (positif), artinya peningkatan nilai variabel kepemimpinan diikuti oleh peningkatan variabel kompetensi, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi pegawai, karena pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan dan mengawasi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator dalam proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pemimpin yang memahami pentingnya kompetensi akan mendorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang, melalui pelatihan, mentoring, dan pemberian tugas-tugas yang menantang. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan inovasi, pemimpin dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mereka lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yanti & Mursidi, 2021), di mana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel sistem informasi manajemen terhadap kompetensi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,085 (positif), artinya peningkatan nilai variabel sistem informasi manajemen diikuti oleh peningkatan kompetensi, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,021 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Sistem Informasi Manajemen (SIM) berperan signifikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai dengan menyediakan akses ke informasi, alat, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. SIM yang terstruktur dengan baik memungkinkan pegawai untuk mengakses data dan pengetahuan yang relevan secara cepat dan mudah, sehingga mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, SIM mendukung proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi melalui penyediaan modul pelatihan *online*, dokumentasi prosedur kerja, dan alat bantu yang memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setyono et al., 2021), di mana sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kompetensi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,444 (positif), artinya peningkatan nilai variabel lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan variabel kompetensi, serta nilai *P Value* yang dihasilkan sebesar  $0,010 < 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi pegawai, karena suasana dan kondisi di tempat kerja dapat mendorong atau menghambat proses pembelajaran dan peningkatan keterampilan. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya fasilitas yang memadai, dukungan dari atasan, dan budaya kerja yang kolaboratif, dapat mendorong pegawai untuk terus belajar dan

mengembangkan kompetensi mereka. Misalnya, lingkungan yang mendorong keterbukaan dan inovasi akan memotivasi pegawai untuk berbagi pengetahuan, mencoba pendekatan baru, dan belajar dari pengalaman kolega mereka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yani & Indrawati, 2016), di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diintervening oleh kompetensi memiliki nilai *T Statistics* sebesar  $3,655 > 1,96$  dan *P Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kompetensi mengintervening kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi, karena pemimpin yang efektif dapat memfasilitasi dan mendorong peningkatan keterampilan serta pengetahuan pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kompetensi pegawai. Mereka dapat menyediakan pelatihan, bimbingan, dan umpan balik konstruktif yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung akan memotivasi pegawai untuk belajar dan berkembang, sehingga meningkatkan kompetensi mereka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, 2020), di mana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai yang diintervening oleh kompetensi memiliki nilai *T Statistics* sebesar  $3,131 > 1,96$  dan *P Value* sebesar  $0,009 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kompetensi mengintervening sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Sistem Informasi Manajemen (SIM) mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan melalui pengembangan kompetensi, karena SIM menyediakan alat dan sumber daya yang mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Dengan adanya SIM yang efektif, pegawai dapat mengakses informasi, data, dan analisis yang relevan secara cepat dan akurat, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Simultannya, SIM juga dapat memfasilitasi pelatihan dan pembelajaran, seperti modul *e-learning* dan akses ke materi pembelajaran yang dapat membantu pegawai memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka. Kompetensi yang meningkat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, karena pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih akurat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Almadwiyanti, 2020; Napitupulu, 2022), di mana sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diintervening oleh kompetensi memiliki nilai *T Statistics* sebesar  $3,711 > 1,96$  dan *P Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kompetensi mengintervening lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi karena kondisi kerja yang kondusif memfasilitasi proses

belajar dan peningkatan keterampilan. Lingkungan kerja yang positif, termasuk dukungan dari atasan, fasilitas yang memadai, dan budaya organisasi yang kolaboratif, menciptakan suasana yang mendorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang. Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengalaman, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani & Dewi, 2020), di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, diperoleh bahwa masing-masing variabel kepemimpinan, sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kemudian, variabel kepemimpinan, sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi. Selanjutnya, secara tidak langsung masing-masing variabel kepemimpinan, sistem informasi manajemen, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

Adapun saran yang diperoleh dari penelitian ini adalah perlu adanya pengembangan SDM pegawai berupa pelatihan berkelanjutan dan pendidikan guna meningkatkan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan instansi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar bagi pembuat kebijakan di instansi pemerintahan untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai, peningkatan kualitas kepemimpinan, perbaikan sistem informasi manajemen, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

## Referensi :

- Almadwiyanti. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi dan Rotasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Samudra Agencies Indonesia* [Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya]. <http://repository.ppn.ac.id/3135/>
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara*.
- BPS Kota Tanjungpinang. (2024). *Kota Tanjungpinang Dalam Angka: Tanjungpinang Municipality in Figures* 2024. <https://tanjungpinangkota.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=NzQzYTI4MjgzYzdhMGE2N2Q1NmYyNzE4&xzmn=aHR0cHM6Ly90YW5qdW5ncGluYW5na290YS5icHMuZ28uaWQvcHVibGljYXRpb24vMjAyNC8wMi8yOC83NDNhMjgyODNjN2EwYTY3ZDU2ZjI3MTgva290YS10YW5qdW5ncGluYW5nLWRhbGFtLW>
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fadliansyah, M. (2022). *Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam Pelayanan Perizinan di Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau*. IPDN Kampus Jatinangor.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.

- Indriyani, R., & Dewi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi SDM sebagai Variabel Intervening pada UKM Keripik Tempe Malang. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(2), 53–61. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.2.53-61>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Napitupulu, S. M. (2022). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya* [Universitas Tridinanti Pelembang]. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/5551/>
- Peraturan Wali Kota Tanjungpinang Nomor 50 Tahun 2023 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah dan Staf Ahli. (n.d.).
- Prasetyo, E. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kompetensi Guru SMK Negeri Sekar Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 4(2). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2028729>
- Reny, A. (2021). *Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Pelalawan* [Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/8287/>
- Riwukore, J. R. (2023). Evaluasi Kompetensi terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja ASN (Competence Evaluation of Improving ASN Commitment and Performance). *Jurnal Nusantara Mengabdi (JNM)*, 2(2), 67–78. <https://doi.org/10.35912/jnm.v2i2.1>
- Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. (2020). *LAKIP Tahun 2020 - Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang*.
- Setyono, K., Inayah, I., & Setiawati. (2021). Pengaruh Rancangan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Web Terhadap Kompetensi Perawat Dalam Proses Kredensial Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Obsgin*, 13(1), 71–84. <https://stikes-nhm.e-journal.id/JOB/article/view/340/313>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(1), 137–148. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i1.3322>
- Syahendra, W. K., Zulfikri, M., Pranatha, R., Ahmad, T., & Satriadi. (2024). Penilaian Kinerja Dalam Rangka Meningkatkan Akuntabilitas di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungpinang. *Jurnal Adijaya Multidisiplin (JIM)*, 1(6), 1236–1247. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/jam/article/view/441>
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 58-74.  
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=494645&val=10120&title=Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=494645&val=10120&title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20dan%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Kompetensi%20Guru%20Bersertifikasi%20di%20SMK%20Negeri%201%20Pasuruan)

Yanti, D. A. W., & Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>