

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai

La Saudin^{✉1}, Debiyanti Kune², Fitri Devi Lestari Izaak³

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk*

Abstrak

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan SPSS 25. Sementara sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), dan Kompetensi (X2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai, Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 18,662 dan F-tabel sebesar 3,32 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 18,662 > F\text{-tabel} = 3,32$ yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, dan Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 1,189 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Badan Pusat Statistik

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of leadership and competence on employee performance at the Banggai Regency Central Statistics Agency office. The analytical method used in this research is qualitative analysis method, the analytical tool used to analyze the data is using SPSS 25. Meanwhile, the data sources in this study use primary data and secondary data. Based on the results of data analysis using SPSS 25, it shows that the results of the t test show that all independent variables, namely Leadership (X1), and Competence (X2), have a partial influence on Employee Performance (Y) at the Banggai Regency Central Bureau of Statistics. the results of the ANOVA test (*analysis of variant*) or the F-test obtained F-count of 18.662 and F-table of 3.32 with this comparison meaning that it can be seen that $F\text{-count} = 18.662 > F\text{-table} = 3.32$ which means simultaneously has an effect positive and significant, and the results of the study partially show that the Leadership variable (X1) is the variable that has the most dominant and significant influence with a coefficient value of 1.189 and a Sig value of 0.000 which means that Leadership has an influence on Employee Performance (Y) at the Central Agency Office. Banggai Regency Statistics.

Keywords: Leadership, Competence, Employee Performance, Central Bureau of Statistics

Copyright (c) 2022 La Saudin

✉ Corresponding author :

Email Address : saudin@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Kepemimpinan adalah faktor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Karenanya dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pemimpinnya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut hingga penggunaannya berlangsung dengan efisien, ekonomis, dan efektif.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari beberapa faktor yaitu kepemimpinan dan kompetensi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok, unsur yang harus ada di dalam kepemimpinan, yaitu pengaruh dan hubungan interpersonal. Pemimpin yang melaksanakan tugasnya secara baik, akan menjadi panutan dan teladan bagi para anggotanya. Dengan ada hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota, maka bawahan akan sepenuhnya mendukung kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Maka diduga semakin berpengaruh seorang pemimpin semakin tinggi pula kinerjanya dan semakin baik hubungan pemimpin dengan anggotanya semakin baik kinerjanya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi. Dengan melalui suatu kompetensi seorang pegawai akan mampu bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya. Maka kompetensi berpengaruh dalam terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran kerjanya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar mau mengerjakan apa yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu seni, strategi dan teknik mengatur orang lain, mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. (Hasibuan, 2019).

Menurut (Kartono,2011) Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan.

Dalam Sutrisno (2010) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang - orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Paslong (2013:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa - peristiwa bagi para pengikut, pilihan - pilihan atau sasaran bagi kelompok atau birokrasi, pengorganisasian dari aktivitas - aktivitas kerja untuk mencapai sasaran - sasaran tersebut, motivasi para pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang - orang yang berada di luar kelompok atau birokrasi.

Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan "sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik".Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan (Rivai, 2011).

Menurut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja dipekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian seorang pekerja yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat yang lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik dari pada pekerja biasa atau rata-rata.

Mendefinisikan Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis yang sekurang-kurangnya memiliki dua variabel untuk dihubungkan (Sugiyono, 2012:10). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X1) yaitu Kepemimpinan dan (X2) yaitu Kompetensi. Serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Jenis data dalam penelitian ini diperlukan yaitu Data Kuantitatif dan data kualitatif, data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau dinyatakan dengan bentuk angka sebagai data yang banyak dipergunakan dalam penelitian. Dan Data Kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat atau uraian. data

kualitatif diperoleh dari hasil wawancara ataupun quisioner dimana gambaran keadaan umum Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai yang menjadi objek penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, Data Primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa orang pegawai, dan Data Sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai.

HASIL PENELITIAN

a. Pengujian pengaruh signifikan keseluruhan variabel

Setelah melakukan penelitian pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai penulis telah mengumpulkan beberapa informasi yang mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kualitatif. diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS.25.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	P (Sig)	Ket
Constant	0,796			
Kepemimpinan (X ₁)	1,189	5,296	,000	Signifikan
Kompetensi (X ₂)	0,215	1,850	,004	Signifikan
R = 0,743				
r² = 0,719= 71,9 %				
F_{hitung} = 127,886			0,000	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai, yang dibantu dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,796 + 1,189X_1 + 0,215X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar **0,796** dapat diartikan bahwa apabila varibel bebas yaitu Kepemimpinan, dan Kompetensi tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai akan mengalami penurunan sebesar **0,796**
- β_1 (nilai koefisien regresi X₁) sebesar **1,189** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Kepemimpinan (X₁) Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar sebesar **1,189**

- c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar **0,215** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Kompetensi (X_2) Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar **0,215**.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 pada tabel ANOVA^a, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil SPSS Uji F

ANOVA^a

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,812	2	3,406	18,662	,000 ^b
Residual	5,520	27	,204		
Total	12,332	29			

Sumber : Hasil SPSS, 2022

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan $Dk = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ maka diperoleh $F\text{-tabel} = 3,32$, menurut teori statistik apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 18,662 > F\text{-tabel} = 3,32$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai dapat diterima atau hipotesis terbukti.

c. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), daya terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Hasil uji $t_{hitung} = 5,296$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.703 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$ $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,296 > 1.703$ artinya variabel Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti.

2. Kompetensi (X_2)

Hasil uji $t_{hitung} = 1,850$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.703 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27$ $P-Value = 0,004 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,850 > 1.703$ artinya variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

d. Koefisien Korelasi (R)

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui SPSS Versi 25.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,743, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel (Tabel 4.6. hal :48).

e. Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Kepuasan Kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* (r^2) yaitu sebesar 0,719, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

f. Variabel Dominan Berpengaruh

dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 5,296 dengan tingkat Sig 0,000 < 0,000, sehingganya variabel yang paling dominan adalah Kepemimpinan (X_1) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai

Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) atau Uji-F didapat F_{hitung} sebesar 55,990 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05. Untuk membuktikan hal tersebut maka dibandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} 18,662 > F_{tabel} 3,32$ maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Ini berarti Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan dari hasil analisis terbukti bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti. Dengan memiliki pemimpin yang baik dan bertanggung jawab bisa memajukan suatu perusahaan atau suatu organisasi. Siagian (2002:62) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain (bawahannya) sedekian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi mungkin itu tidak disenangi. Menurut Tewal (2017) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan dengan kinerja pemimpin jadi peran pemimpin sangatlah penting untuk memajukan perusahaan jika pemimpin gagal dalam memimpin pegawai itu bisa berpengaruh tidak baik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya, tidak sesuai dengan basil yang diharapkan, dan masih sedikit jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai bila

dibandingkan dengan waktu pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, serta terdapat pegawai yang terlambat masuk. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2019) dan Septiani (2017) yang menyatakan Variabel Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

SIMPULAN

Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), dan Kompetensi (X2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 18,662 dan F-tabel sebesar 3,32 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 18,662 > F\text{-tabel} = 3,32$ yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 1,189 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai.

Referensi :

- Andiyanto, W. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai - Flores Nusa Tenggara Timur. *Skripsi*, 1-64.
- Bahukhandi, A., Rawat, S., Bhatt, I. D., & Rawal, R. S. (2013). Influence of solvent types and source of collection on total phenolic content and antioxidant activities of *Acorus calamus* L. *National Academy Science Letters*, 36(1), 93-99. <https://doi.org/10.1007/s40009-012-0109-8>
- Dharmawan, MM., D., & Esnawan, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Pt. Samick Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i2.294>
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta Prenada Group.
- Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2017). *Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesonna Makassar*.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Hamzah B. Uno. (2009). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (n.d.). *Aplikasi Analisis Multivariate Denan Program*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Istianto, B. (2009). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Kartono, K. (2011). *Pimpinan dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Renga Musdakarya.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Survei*. Kencana, Jakarta.
- Mucheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Raja Grafindo Persada.
- Paslong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung Alfabeta.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan,

- Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>
- Rivai, V. (2011). *Kepemimpinan Birokrasi*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & D. M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ketu). PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso. (2012). *Statistik parametrik*. PT. Elex Komputindo.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. PT Rafika Aditama.
- Situmorang, S. H. dan L. M. (2012). *Analisis data untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (Cetakan ke). USU Press.
- Suarmanayasa, I. N. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai lembaga perkreditan desa kecamatan sukasada 12*. 8(1), 128–133.
- Suddin, A. (2017). *ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 11(2), 1–15.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan Ke). CU Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistik Nonparametris untuk penelitian* (Cetakan Ke). CU Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. CV. Andi Offset.
- Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 107–117. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i3.256>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajawali Pers.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.