

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENYIDIK DITRESKRIMSUS POLDA BALI

Ni Ketut Ledy Sriutami¹, I Wayan Mendra², Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ketutledy@gmail.com

ABSTRACT

With the leadership and competence possessed by each leader and investigator, it will improve the performance of investigators at the Bali Police Ditreskrimsus. This study aims to re-examine the influence of leadership and performance competence of investigators.

This research was conducted on investigators of the Bali Police Ditreskrimsus, with a total sample of 53 investigators and located on Jl. W.R. Supratman No. 7 Denpasar. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination, F and T test using IBM SPSS Statistics 23.0 for Windows.

The results of this study indicate that the leadership variable has a positive and significant effect on investigator performance. As well as the competency variable also has a positive and significant effect on performance. The influence of leadership and competence variables on the investigator performance variable is 88.6% while the remaining 11.4% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *leadership, competence, investigator performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120). Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta

terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia Undang-Undang No. 12 Tahun 2002 (Pasal 4). Direktorat Reserse Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Bali (Ditreskrimsus Polda Bali) yang beralamat di Jl. W.R. Supratman No.7 Denpasar, merupakan badan pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional, proporsional, prosedural dan akuntabel dalam proses penyidikan dan penyelidikan tindak pidana khusus.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran kerjasama antar karyawan dan kepuasan kerja (Setiawan, 2014:147). Data kasus yang ditangani penyidik Ditreskrimsus Polda Bali pada bulan Januari sampai dengan Desember rata-rata 12,2% dinilai masih rendah. Berdasarkan penghitungan E-Manajemen Penyidikan 2019 (sistem administrasi elektronik) persentase dikatakan tinggi jika pencapaian penyelesaian kasus mencapai 100 persen. Hal ini juga menjadi turunya efektifitas penyelesaian kasus penyidik dikarenakan masih adanya tunggakan-tunggakan kasus bulan lalu yang belum terselesaikan rata-rata mencapai 2,7% yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian kasus penyidik yang ditangani bulan yang akan datang.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan sebuah target dapat dicapai atau tidak dalam suatu organisasi. Menurut Edison et al (2016:205), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi. Namun penulis hanya

memfokuskan terhadap dua faktor yang memengaruhi kinerja yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus diperhatikan sehingga kinerja dapat lebih optimal.

Menurut Richard dalam Fahmi (2014:15), kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Menurut Harbani, (2011), persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: 1) kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, 2) kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. 3) kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/ keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Salah satu indikator dari kepemimpinan adalah melaksanakan fungsi kontrol yang dijabarkan dalam pelaksanaan anev (analisa dan evaluasi) bulanan dan mingguan untuk mengotrol dan mengevaluasi persoalan-persoalan yang sudah terjadi ataupun yang ditangani selama sepekan terakhir yang akan berdampak pada kinerja penyidik. Hal ini dengan Peraturan Kepala Negara Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2019 bahwa Instansi Kepolisian wajib melaksanakan kegiatan rutin melalui mekanisme yaitu salah satunya adalah Anev (analisa dan evaluasi). Dalam penerapan kegiatan tersebut masih terdapat pimpinan-pimpinan Subdit Ditreskrimsus Polda Bali yang tidak

melaksanakan kegiatan tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas sehingga diharapkan kebijakan yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga kompetensi yang memadai. Supiyanto (2015) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi pada Ditreskrimsus Polda Bali dengan indikator tingkat pendidikan, terlihat penyidik yang belum sarjana mencapai 71%. Penyidik haruslah berijazah paling rendah Sarjana Strata Satu (S1) diatur dalam PP 58 Tahun 2010. Maka perlu perhatian pemimpin untuk memberikan kesempatan bagi penyidik untuk melanjutkan pendidikan perguruan tinggi. Agar penyidik bisa melakukan penyidikan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan.

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Gold Setting Theory

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai peran untuk menggerakkan, mendorong, dan memacu bawhaannya agar potensi yang terdapat didalam diri mereka dapat digali dan dikembangkan. Menurut Black dalam Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat dari Thoha (2010:52), yaitu sebagai berikut:

1. Inovator
2. Komunikator
3. Motivator
4. Kontroler

Kompetensi

Wibowo (2011:324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.

Ahsan (dalam Sutrisno, 2016:203), mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Wibowo (2012:324) mengemukakan terdapat tiga indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Sikap

Kinerja

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan
5. Kepuasan kerja

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina, (2016) yang melakukan penelitian terhadap karyawan Bank Danamon Pinjam Unit Ps. Kota Duri,

dimana penelitian ini menuji tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Syafrina dengan penelitian sekarang yaitu: dimana persamaanya kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), sedangkan perbedaannya tidak ada variabel yang berbeda.

KERANGKA BERPIKIR DAN HOPOTESIS

Kerangka Berpikir

Menurut Richard dalam Fahmi (2014:15) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Kepemimpinan melakukan perubahan melalui beberapa indikator yaitu inovator, komunikator, motivator dan kontroler (Thoha, 2010:52).

Supiyanto, (2015) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Ada beberapa indikator kompetensi antara lain kemampuan, pengetahuan dan sikap (Wibowo, 2012:324).

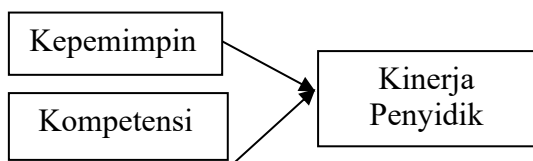
Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Noor dkk (2019), menguji hubungan kepemimpinan terhadap kinerja personil Biddokes, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Cahyaningrat dkk (2016), menguji hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan pemaparan di atas maka dapat dibuat skema kerangka berpikir seperti pada Gambar 1 dibawah ini:

Gambar 1.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan pada Ditreskrimsus Polda Bali. Adapun indikator-indikator dari variabel antara lain:

- 1) Inovator
- 2) Komunikator
- 3) Motivator
- 4) Kontroler.

Kompetensi (X₂)

Kompetensi adalah sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki penyidik Ditreskrimsus Polda Bali. Adapun indikator-indikator dari variabel antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Pengetahuan
- 3) Sikap.

Kinerja Penyidik (Y)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi Ditreskrimsus Polda Bali yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar rekan kerja dan kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah penyidik Ditreskrimsus Polda Bali berjumlah 114 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2}$$

Keterangan

N=Populasi (114)

n= Sampel

e=0,1

$$n = \frac{114}{1 + 114 \times 0,1^2} = 53 \text{ orang}$$

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk penarikan dalam sampel

penelitian ini menggunakan sampel acak (Random sampling).

Teknik Analisis Data

Data yang telah ditabulasi diuji terlebih dahulu melalui Uji Instrumen Penelitian dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial. Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas digunakan setelah instrumen penelitian terbukti valid dan reliable. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dipergunakan analisis regresi berganda. Untuk mengetahui derajat hubungan analisis kolerasi berganda. Juga dipergunakan analisis determinasi untuk mengetahui variasi hubungan dalam persentase antara variabel bebas autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

(X) terhadap variabel terikat (Y). dan tak kalah pentingnya juga digunakan Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersama-sama dan uji hipotesis dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:95). Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka, hasil uji regresi dapat disajikan di dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	b	Std. Error			
Konstanta	7,703	0,443		17,392	0,000
Kepemimpinan (X_1)	0,250	0,104	0,298	2,409	0,020
Kompetensi (X_2)	0,467	0,087	0,661	5,343	0,000
R	0,943 ^a				
Adjusted R Square	0,886				
F Hitung	202,511				
Sig. F	0,000				
Persamaan Regresi	$Y = 7,703 + 0,250 X_1 + 0,467 X_2$				

Sumber: Data diolah, 2020

Pada Tabel 1 dijelaskan juga model persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian yaitu, $Y = 7,703 + 0,250 X_1 + 0,467 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, dengan peningkatan Kepemimpinan dan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Penyidik. Ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dari Kepemimpinan dan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.

Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui tinggi rendah dan arah hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja penyidik. Berdasarkan pada Tabel 6 diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,943$. Ini berarti ada hubungan positif dan sangat kuat, antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja penyidik.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja penyidik yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan pada Tabel 6 diperoleh besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,886 atau 88,6%. Ini menunjukkan kepemimpinan dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja penyidik sebesar 88,6% dan 11,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Model Fit (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kepemimpinan dan Kompetensi Penyidik secara simultan adalah signifikan. Berdasarkan pada Tabel 5.11, signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Penyidik. Hal ini berarti uji model dapat dilanjutkan.

Uji t

Di dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang dapat dipaparkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uraian berikut ini:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Penyidik (Y)

Dari tabel 6 *Standardized Coefficient s Beta (β)* untuk variabel kepemimpinan menunjukkan arah positif sebesar 0,289 dengan nilai signifikan sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima yang berarti peningkatan pada kompetensi akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja penyidik

- 2) Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Penyidik (Y)

Dari tabel 6 *Standardized Coefficient s Beta (β)* untuk variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 0,661 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik sehingga dapat dikatakan bahwa H_2 diterima yang berarti peningkatan pada kompetensi akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja penyidik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan: secara parsial Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik pada Ditreskrimsus.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada manajemen perusahaan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel kepemimpinan dengan indikator kontroler memperoleh respon terendah maka penulis menyarankan pemimpin untuk meningkatkan kontrolernya dalam meningkatkan kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali.
- 2) Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel kompetensi dengan indikator pengetahuan (pendidikan) memperoleh respon terendah maka penulis menyarankan pemimpin untuk memberikan ijin penyidik untuk melanjutkan pendidikannya sesuai dengan kriteria dalam melakukan penyelidikan maupun penyidikan pada satuan kerja Ditreskrimsus Polda Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., dan Sulistyono. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 15, No. 02, pp. 1858-1048.
- Cahyaningrat, M. B., Erviantono, T., dan Wismayanti, K. W. D. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip, Dokumentasi Kota Denpasar. *Artikel*, Vol. 1, No. 01.
- Dusauw, A.C., Lengkong, V.P.K., dan Sendow, G. M. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 4, No.5, pp 551-510.
- Fadude, F. D., Hendra, Tawas, N., dan Poluan J. G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, *Jurnal EMBA*, Vol 7, No.1, pp 31 – 40.
- Fahmi dan Irham, 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, Cetakan III, Bandung : Alfabeta.
- Harahap, A. F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan. *Skripsi*. Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, R. N. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Huda, *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Vol 10, No. 2, P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123 X.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Muizu, W. O. Z. N., Kaltum, U., dan Sule, E.T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Perbankan Sulawesi Tenggara. *Perwira*, Vol 2, No. 1, E-ISSN: 2655-5638.
- Mulyadi, D., dan Ahmad, Y.N., 2017. "Pengaruh Pendidikan dan Latihan (Diklat) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek," *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. Vol. 3, No. 1, ISSN 2528-0597.
- Edison, E., Yohny, A., dan Imas K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Noor, S., Agustina, T., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 2, No. 2, pp 2615-6385.
- Novriyanti, D. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat. *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Oktavianus. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Bintang Api, Pangkal Bun, Kalimantan Tengah. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Putri, P. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Software Spss. *Journal of Science and Social Research*, ISSN 2615 – 4307.
- Pogoh, A.M., Mananeke, L., dan Sendow, G.M. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4, pp. 2388 – 2397.
- Ratnasari, S. R. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*. 2016.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., dan Sofiati, N.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tindak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Supiyanto, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, Vol.11, No. 2, P-ISSN: 1858-2648.
- Suardika, N.P., Martini, B.K.L., dan Verawati, Y. 2019 Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas. *Seminar Nasional INOBALI*. Manggis I. 2019.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada