

Peran Kepemimpinan dan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kementerian PUPR

Lutvie Fitral Pratama ^{1*}, Nur Asni Gani ²

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Nama Institusi Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia

Email: ^{1*}lutviefitral46@gmail.com, ²n.asnigani@umj.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kementerian PUPR, khususnya di Direktorat Jenderal Cipta Karya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 61 responden yang merupakan karyawan di lingkungan Kementerian PUPR. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan arahan kerja karyawan, sementara kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 menunjukkan bahwa 70,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan kompetensi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Selain itu, manajemen perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti terbatasnya sampel dan lokasi penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Kementerian PUPR

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership and competence on employee performance at the Ministry of PUPR, especially at the Directorate General of Human Settlements. This research uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to 61 respondents who are employees within the Ministry of PUPR. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS 22.0. The results showed that leadership and competence have a positive and significant effect on employee performance. Effective leadership is able to increase employee motivation and work direction, while high competence allows employees to complete tasks more efficiently and with quality. The coefficient of determination (R^2) value of 0.707 indicates that 70.7% of variations in employee performance can be explained by leadership and competence, while the rest is influenced by other factors not examined in this study. The implication of this study is the importance of developing effective leadership and improving employee competencies through training and skills development. In addition, management needs to provide constructive feedback and create a supportive work environment to improve employee performance. This study also has limitations, such as limited samples and research locations.

Keywords: Leadership, Competence, Employee Performance, Ministry of PUPR

1. PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kementerian PUPR. Di Indonesia, tugas ini menjadi tanggung jawab Kementerian PUPR, yang memiliki peran strategis dalam pengembangan infrastruktur, perumahan rakyat, serta pengelolaan sumber daya air dan permukiman. Keberhasilan kementerian ini dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan serta kompetensi SDM yang terlibat dalam setiap proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek-proyek pembangunan. Kepemimpinan yang visioner dan adaptif menjadi faktor utama dalam menentukan arah kebijakan serta strategi pembangunan infrastruktur. Seorang pemimpin yang efektif di lingkungan Kementerian PUPR harus mampu mengelola sumber daya, menghadapi tantangan kompleks, serta mengkoordinasikan berbagai sektor demi mencapai tujuan pembangunan nasional. Selain itu, kompetensi SDM juga menjadi aspek krusial dalam memastikan kualitas serta efisiensi proyek-proyek infrastruktur. Dengan meningkatnya kompleksitas tantangan, seperti perubahan iklim, urbanisasi, dan keterbatasan anggaran, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis, inovasi, serta kemampuan manajerial yang kuat.

Menurut [1] kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Selain itu kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama [2]. Selain itu menurut [3] kepemimpinan memiliki peran sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, dan pembangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan sebuah organisasi, membangun jaringan komunikasi yang baik, dan memberikan



pengawasan kepada bawahan sesuai dengan tujuan yang ingin direalisasikan. Oleh karena itu sangat penting seorang pemimpin yang mampu berpikir strategis, inspiratif, dan menjadi role model, serta mampu memobilisasi mereka yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya kepemimpinan, kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti menurut [4] menyatakan 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 menurut [5] kompetensi juga merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN), terdapat 8 kompetensi manajerial dan 1 kompetensi sosial kultural, serta kompetensi teknis yang disesuaikan dengan jabatan dan tingkat tanggung jawab jabatannya.

Dalam kehidupan berorganisasi manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah bentuk pembagian kerja dan bentuk tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang mempunyai kedudukan atau posisi dan bekerja secara tertentu dan secara bersama-sama guna tercapainya sasaran atau tujuan tertentu [6]. SDM adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi, upaya meningkatkan kualitas, dan peranannya pada suatu organisasi secara lebih jelas. SDM juga berfungsi dalam organisasi untuk mengelola aspek terkait karyawan. Hal ini mencakup rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta gaya kepemimpinan dan kompetensi di dalam organisasi. Suatu organisasi dalam instansi pemerintahan 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 pemerintahan maupun swasta. Menurut [7] manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Kinerja menurut [8] adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi [9]. Menurut teori dalam buku [10] terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan keterampilan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Oleh karena itu, peran kepemimpinan dan peningkatan kompetensi SDM menjadi elemen kunci dalam mendukung optimalisasi peran Kementerian PUPR. Melalui kebijakan pengembangan kapasitas SDM, penerapan teknologi konstruksi yang mutakhir, serta tata kelola yang transparan dan akuntabel, Kementerian PUPR diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan infrastruktur nasional yang berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif dalam artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Penelitian ini menggunakan SPSS 22.0, untuk analisis datanya dengan metode pengujian hipotesis asosiatif yaitu mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Yang dimana hubungan antara variabel X (Kepemimpinan dan Kompetensi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Menurut [11] penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner serta menggunakan skala likert 5 poin. Menurut [12] skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang dapat disebut variabel penelitian.

2.2 Lokasi Penelitian

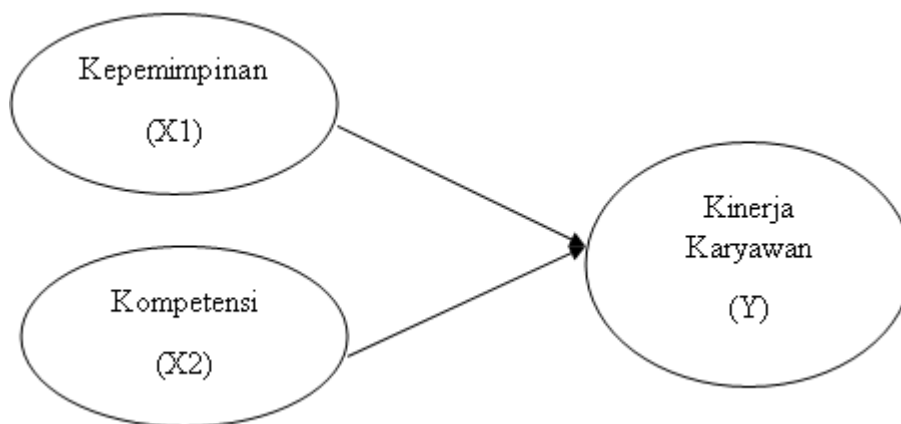
Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian PUPR dalam sub bagian Direktorat Jenderal Cipta Karya di Jl. Jl. Pattimura No. 20 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Peneliti kemudian melakukan penelitian di dua tempat, untuk mendapatkan informasi lebih lanjut. Tempat penelitian yang kedua ini bertempat di Jl. Cipaku V No.1, Petogogan, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut [13] populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel menurut [14] secara sederhana dapat dikatakan bahwa sampel adalah sebahagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada Kementerian PUPR sub bagian Direktorat Jenderal Cipta Karya yang berjumlah 61 orang.

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), wawancara dan observasi (pengamatan) dengan melibatkan seluruh karyawan Kementerian PUPR sub bagian Direktorat Jenderal Cipta Karya yang berjumlah 80 orang. Kuesioner disebar dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawabannya. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini adalah bersifat tertutup dan terstruktur, yang artinya jawaban yang akan dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan untuk memilih atau memberikan jawaban diluar jawaban yang diberikan peneliti, sedangkan wawancara Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan bersifat tidak struktur dan observasi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sifat-sifat dan kebiasaan daripada responden yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Hipotesis

2.5 Hipotesis Penelitian

X1 = Variabel bebas 1 / independen 1 (Kepemimpinan)

X2 = Variabel bebas 2 / independen 2 (Kompetensi)

Y = Variabel terikat / dependen (Kinerja Karyawan)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kementerian PUPR

Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kementerian PUPR

2.6 Teknik Analisis

Data Penelitian Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Regresi linier berganda adalah jenis regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan dengan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas (misalnya, dua, tiga atau lebih) tetapi tetap menampilkan diagram hubungan linear [15]. Adapun persamaan regresi berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

2.7 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menguji tingkat signifikan secara parsial antar variabel dependen dan dependen, maka digunakan uji statistik t. Dari hasil pengujian ini, akan terlihat apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

1. Jika probabilitas ($\text{sig } t > \alpha (0,05)$) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika probabilitas ($\text{sig } t < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan			
Instrument 1	0,680**	0,279	Valid
Instrument 2	0,737**	0,279	Valid
Instrument 3	0,654**	0,279	Valid
Instrument 4	0,595**	0,279	Valid
Instrument 5	0,790**	0,279	Valid
Instrument 6	0,459**	0,279	Valid
Instrument 7	0,681**	0,279	Valid
Instrument 8	0,679**	0,279	Valid
Instrument 9	0,680**	0,279	Valid
Instrument 10	0,719**	0,279	Valid
Instrument 11	0,676**	0,279	Valid
Kompetensi			
Instrument 1	0,707**	0,279	Valid
Instrument 2	0,715**	0,279	Valid
Instrument 3	0,656**	0,279	Valid
Instrument 4	0,652**	0,279	Valid
Instrument 5	0,728**	0,279	Valid
Kinerja Karyawan			
Instrument 1	0,580**	0,279	Valid
Instrument 2	0,607**	0,279	Valid
Instrument 3	0,730**	0,279	Valid
Instrument 4	0,577**	0,279	Valid
Instrument 5	0,699**	0,279	Valid
Instrument 6	0,652**	0,279	Valid

Instrument 7	0,763*	0,279	Valid
Instrument 8	0,618**	0,279	Valid
Instrument 9	0,690**	0,279	Valid
Instrument 10	0,445**	0,279	Valid
Instrument 11	0,686**	0,279	Valid
Instrument 12	0,459**	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 1 diatas nilai r hitung diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program spss 22 pada instrument kepemimpinan dengan membandingkan rhitung dengan rtable sebesar 0,279 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja pegawai valid karena semua item rhitung lebih besar dari rtable lalu pada instrument kompetensi dengan membandingkan rhitung dengan rtable sebesar 0,279 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja pegawai valid karena semua item rhitung lebih besar dari rtable dan pada instrument kinerja karyawan dengan membandingkan rhitung dengan rtable sebesar 0,279 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja pegawai valid karena semua item rhitung lebih besar dari rtable.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan	0,872	0,600	Reliabel
Kompetensi	0,728	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	8,726		
	KEPEMIMPINAN	,176	,119	,154	1,469	,148
	KOMPETENSI	1,654	,238	,731	6,964	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 3 diatas dengan hasil analisis statistik menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi linear berganda yang dapat dirumuskan dengan: $Y = 8,726 + 0,176 X_1 + 1,654 X_2$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.695	2,748

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,707 atau 70,7% sehingga sebesar 29,3% berasal dari variabel lain.

Pengujian Asumsi Klasik Pengujian Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,726	4,615		1,891	,065		
	KEPEMIMPINAN	,176	,119	,154	1,469	,148	,565	1,770
	KOMPETENSI	1,654	,238	,731	6,964	,000	,565	1,770

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 5 diatas, merupakan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,770 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,565 > 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,726	4,615		1,891	,065
	KEPEMIMPINAN	,176	,119	,154	1,469	,148
	KOMPETENSI	1,654	,238	,731	6,964	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji t tabel 6 diatas dapat dilihat dari pengolahan data statistik melalui SPSS disebutkan bahwa perhitungan t tabel $df = n-2 = 50 - 2 = 48$ (0,2787)

4. PENGUJIAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kementerian PUPR karena nilai thitung lebih besar daripada ttabel dengan nilai 1,469 > 0,2787. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar

0,148 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,148 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian PUPR (Direktorat Jenderal Cipta Karya).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kementerian PUPR karena nilai thitung lebih besar daripada ttabel dengan nilai $6,964 > 0,2787$. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian PUPR (Direktorat Jenderal Cipta Karya).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai peran kepemimpinan dan kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan Kementerian PUPR, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang baik berperan sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, memberi arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian PUPR.
2. Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki, juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian PUPR.

Secara keseluruhan, pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kementerian PUPR sangat signifikan. Kinerja yang optimal dapat tercapai jika kedua faktor ini saling mendukung dan berkolaborasi dengan baik.

REFERENCES

- [1] E. Sutrisno, "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia," 2021.
- [2] S. Q. Badu and N. Djafri, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. 2013.
- [3] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016. [Online]. Available: <https://www.scribd.com/document/425105973/Cbr-Kepemimpinan-Kartini-Kartono>
- [4] Wibowo, "Manajemen Kinerja ,Edisi Kelima PT Rajagrafindo Persada Jakarta-14240," PT. Raja Grafindo Persada. Accessed: Jan. 31, 2025. [Online]. Available: https://books.google.com/books/about/Manajemen_Kinerja_Edisi_Kelima.html?id=cmXwzweECAAJ
- [5] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 8. Jakarta, 2016. [Online]. Available: https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ
- [6] M. U. Fithriyyah, *Dasar-dasar Teori Organisasi*. 2021. [Online]. Available: [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf)
- [7] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=vboVEQAAQBAJ&redir_esc=y
- [8] A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Remaja Rosdakarya. Accessed: Jan. 31, 2025. [Online]. Available: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=NLP0XscAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=NLP0XscAAAAJ:_Ybze24A_UAC
- [9] GreatNusa, "Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya," PT. Gagas Edukasi Anantara. Accessed: Jan. 31, 2025. [Online]. Available: <https://greatnusa.com/article/kinerja-karyawan>
- [10] I. S. K. Yuniarti, R. Irwansyah, R. Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Nega, *Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*, Vol. 1. Widina Bhakti Persada, 2021.
- [11] Sugiyono, "Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D," Alfabeta. [Online]. Available: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=MGOs5rkAAAAJ&citation_for_view=MGOs5rkAAAAJ:a9-T7VOCCH8C
- [12] Prof.DR. Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D," Alfabeta. Accessed: Jan. 23, 2025. [Online]. Available: https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43
- [13] S. Arikunto, *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar, 2017.
- [14] Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Pertama. Jakarta: Kencana, 2016. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- [15] "26810-buku-metodologi-penelitian-untuk-ekonomi-dan-bisnis.pdf."

