

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Rachmatullah Rumbu^{*1}, Ahmad Firman², Saripuddin³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹Makassarrachmatullahrumbu@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³saripuddinlagu79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April-Mei 2021. Populasi penelitian adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 51 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah kuesioner yang akan dibagikan kepada responden sebanyak 51 kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstrack

This study aims to determine and analyze the influence of competence, training and leadership on the performance of the employees of the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency, as well as the most dominant variables affecting the performance of the employees of the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Inspectorate Office of Jeneponto Regency. The time of the study was carried out from April to May 2021. The research population was the employees of the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency, totaling 51 people. The sample selection in this study was carried out using the purposive sampling method, namely the technique of determining the sample with certain considerations. The number of questionnaires that will be distributed to respondents is 51 questionnaires.

The results showed that: 1) There was a positive and significant influence of the competence variable partially on the performance of the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency Employees 2) There was a positive and significant influence of the training variable partially on the performance of the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency Employees 3) There was a positive and significant influence on the leadership variable partially on the performance of the Jeneponto Regency Regional Inspectorate Employees 4) There is a positive and significant influence of competence, training, and leadership together (simultaneously) on the performance of the Jeneponto Regency Regional Inspectorate employees.

Keywords: Competence, Training, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2012). Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2009).

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan (Ahmad Rusdiana, 2016:64). Kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan sebagai bagian integral. Seperti telah dimaklumi, program pelatihan dapat dilakukan pada dua kepentingan utama peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas sekarang atau mempersiapkan seseorang untuk penugasan baru dimasa yang akan datang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut:

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

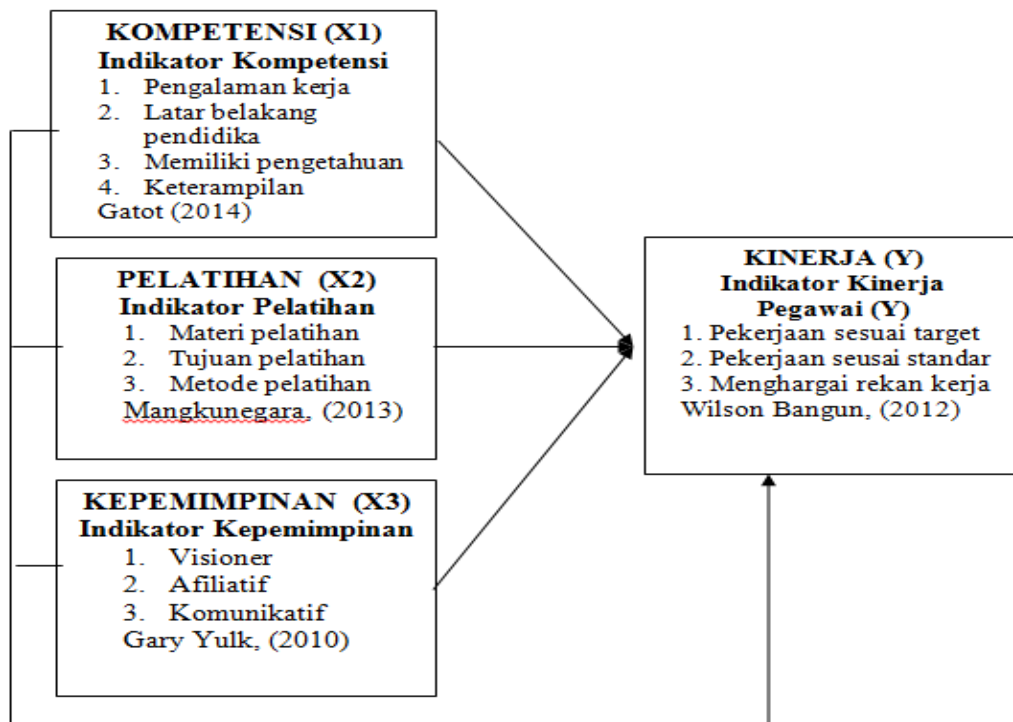
Berdasarkan fenomena, kinerja pegawai pada objek penelitian kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi

pegawai Inspektorat Daerah yang belum menunjukkan kinerja yang bagus. Kondisi ini tercermin dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tingkat kemampuan dalam bekerja masih kurang. Adapun kondisi ruangan yang kurang memadai. Sehingga ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto”**

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
4. Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April-Mei 2021, Populasi penelitian adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 51 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah kuesioner yang akan dibagikan kepada responden

sebanyak 51 kuesioner.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Kepemimpinan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui: Kompetensi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Kepemimpinan (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58537890
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,081
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,165 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

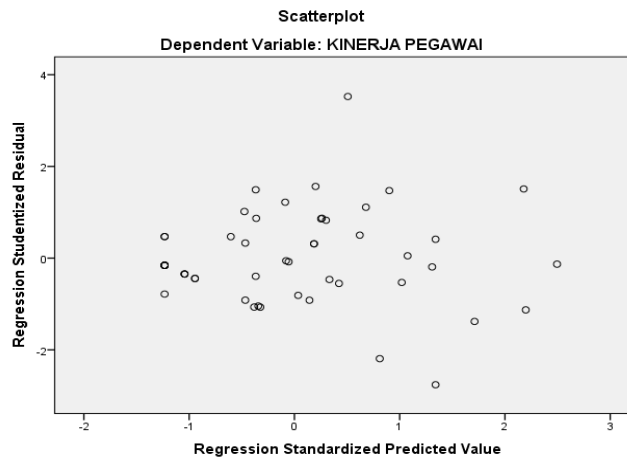
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-,806	5,133		-,157	,876		
	KOMPETENSI	,271	,125	,262	2,171	,035	,725	1,380
	PELATIHAN	,302	,148	,253	2,037	,047	,688	1,453
	KEPEMIMPINAN	,460	,113	,438	4,064	,000	,912	1,096
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Sumber: Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,100 serta nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10,00. Kesimpulan dari uji multikolinieritas adalah tidak ada gejala multikolinieritas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas tidak ada pola yang jelas pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulan uji heteroskedastisitas adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas dan untuk model regresi yang baik dan juga ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,806	5,133		-,157	,876
KOMPETENSI	,271	,125	,262	2,171	,035
PELATIHAN	,302	,148	,253	2,037	,047
KEPEMIMPINAN	,460	,113	,438	4,064	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Hasil output tabel 3 diatas, menunjukkan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -0,806 + 0,271 + 0,302 + 0,460 + e$$

Berdasarkan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta -0,806, nilai ini berarti tingkat variabel bebas konstan atau sama dengan nol (0), maka rata-rata kinerja pegawai Inspektorat Daerah sebesar -0,806 satuan.

- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi (X1), variabel pelatihan (X2), dan variabel kepemimpinan (X3) bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan yang terjadi pada variabel X1, variabel X2, dan variabel X3 akan meningkatkan nilai dari kinerja pegawai Inspektorat Daerah sebesar 0,271 (X1), 0,302 (X2), dan 0,460 (X3).

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,806	5,133		-,157	,876
	KOMPETENSI	,271	,125	,262	2,171	,035
	PELATIHAN	,302	,148	,253	2,037	,047
	KEPEMIMPINAN	,460	,113	,438	4,064	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Rumus mencari ttabel adalah :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t (\alpha : n-k - 1) \\
 &= t (0,05 : 51 - 3 - 1) \\
 &= t (0,05 : 47) \\
 t_{\text{tabel}} &= 1,678
 \end{aligned}$$

Hasil output uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H₁)
 Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki t_{hitung} 2,171 > t_{tabel} 1,678 dengan nilai signifikan 0,035 < probabilitas (α) 0,05. Berdasarkan uji hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H₂)
 Hasil pengujian variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} 2,037 > t_{tabel} 1,678 dengan nilai signifikan 0,047 < probabilitas (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.
- 3) Pengujian hipotesis ketiga (H₃)
 Pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} 4,064 > t_{tabel} 1,678 dengan nilai signifikan 0,000 < probabilitas (α) 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis

diatas dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima.

Uji F (Sacara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,956	3	42,319	15,827	,000 ^b
	Residual	125,671	47	2,674		
	Total	252,627	50			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN , KOMPETENSI, PELATIHAN						

Sumber : Hasil olah data SPSS 24 (2021)

Dasar pengambilan keputusan uji F adalah :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau F_{hitung} > F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau F_{hitung} < F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Rumus mencari F_{tabel} adalah :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k : n-k) \\
 &= F(3 : 51-3) \\
 &= F(3 : 48) \\
 F_{\text{tabel}} &= 2,80
 \end{aligned}$$

Hasil output uji F diatas dapat disimpulkan bahwa uji anova atau F test menghasilkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} 15,827 > F_{tabel} 2,80. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Pelatihan, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis keempat (H₄) diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto dibuktikan dengan nilai untuk t_{hitung} > t_{tabel} yang mana t_{hitung} kompetensi adalah 2,171 dan untuk nilai t_{tabel} adalah 1,678, dan nilai sig. 0,035 < 0,05. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pelatihan adalah 2,037 dan untuk nilai t_{tabel} adalah 1,678 dan nilai sig. $0,047 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diterima pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis X3 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, ini dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} kepemimpinan adalah 4,064 dan untuk nilai t_{tabel} adalah 1,678, serta nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik sifat kepemimpinan maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 15,827 dan untuk nilai F_{tabel} adalah 2,80, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto jika ingin memiliki kinerja yang optimal, haruslah memiliki kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan yang baik.

Sehingga seluruh variabel dapat dijadikan indikator dalam melaksanakan tujuan organisasi. Secara keseluruhan kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau simultan kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan merupakan hal yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dimiliki oleh Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) secara parsial menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Sejalan dengan penelitian Elizar dan Hasrudy (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi diperoleh rata-rata responden memberi jawaban setuju. Sehingga unsur kompetensi menjadi sangat bermanfaat guna membantu organisasi meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian Hernadhi (2020) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian responden memberi

pilihan setuju pada item pernyataan menyungkit indikator pelatihan. Ini menunjukkan pegawai menyetujui bahwa pelatihan dibutuhkan pegawai untuk dapat meningkatkan produktifitas pegawai yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja yang dimiliki.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sehingga secara parsial hipotesis ketiga (H_3) diterima. Penelitian Sunarti, Rasyid, dan Gunawan (2017) sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dimana variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan diperoleh bahwa responden memberi jawaban setuju. Sehingga ini menunjukkan kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi kemajuan suatu organisasi.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Maka kesimpulan dalam pengujian hipotesis keempat (H_4) secara simultan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asri, Said, dan Sridamayanti (2020) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Serta semakin tinggi kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Muhammad Said, Sridamayanti. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Makassar:STIE Amkop Makassar.
- Elizar, Hasrudy Tanjung. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Henry, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Hutapea, Parulian, Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Kadir, Abdul. (2012). *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Kamaruddin, M. d. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Mega Life*. Tangerang Selatan: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Salemba, Jakarta
- Moekijat. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman. (2013). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman. (2011). *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil. (2012). *Human Resource Management In Strenght Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprpto. (2013). *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J. (2014). *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Manajement*. Jilid 2. Gunung Agung, Jakarta.
- Ruky, Ahmad. (2012). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful, A. (2012). pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan
- Sastrahadiwiryo. (2014). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western. (2013). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Siagian, Sondang, P. (2012). *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Syamsuddin. (2012). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Alpha Beta, Bandung.
- Widya, Puspitas. (2010). *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta