



Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo

Asmiati¹, Dedi Joko Hermawan^{2*}, Raihan Wishal Nafis³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : dedijoko@upm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana variabel kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian kuantitatif yang memanfaatkan pendekatan asosiatif kausal digunakan pada penelitian ini, dimana Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi adalah variabel bebas serta Kinerja sebagai variabel terikat. Populasinya adalah seluruh pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo dengan sampel 41 responden dan teknik sampling jenuh. Metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SmartPLS dimanfaatkan untuk analisis data ini, yaitu mencakup uji validitas konvergen, uji discriminant validity, uji reliabilitas, uji normalitas, uji R square, uji Q square dan uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the extent to which competency, leadership and communication variables partially influence employee performance at DP3AP2KB Probolinggo Regency. A type of quantitative research that utilizes a causal associative approach is used in this research, where Competence, Leadership and Communication are the independent variables and Performance is the dependent variable. The population is all DP3AP2KB Probolinggo Regency employees with a sample of 41 respondents and a saturated sampling technique. The quantitative descriptive method using the SmartPLS program was used to analyze this data, which includes convergent validity test, discriminant validity test, reliability test, normality test, R square test, Q square test and hypothesis test. The test results show competency and communication has a positive and significant effect on employee performance, leadership does not have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Leadership, Communication, Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi sentral dan tak tergantikan dalam kesuksesan suatu organisasi atau instansi. Dalam konteks era globalisasi saat ini, peran SDM semakin vital, menjadi pilar utama yang memengaruhi berbagai kegiatan instansi. Melalui manajemen yang baik secara langsung dapat menghasilkan kinerja optimal. Selain itu kinerja pegawai dipengaruhi faktor seperti kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi. Kompetensi yaitu suatu peta dari kapasitas karyawan terhadap atribut pekerjaannya sebagai sekumpulan kematangan, kemampuan, pengalaman, keterampilan, kesuksesan, keefektifan, dan keefisienan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Priansa, 2018). Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keahlian dan pengetahuan pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Definisi komprehensif dari kepemimpinan sebagai kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain. Ini memiliki arti bahwa kepemimpinan adalah suatu hal yang melekat dalam diri pemimpin, dimana ini bisa berbentuk sifat tertentu di antaranya kesanggupan (*capability*), kemampuan (*ability*), dan kepribadian (*personality*) (Busro, 2018). Tak hanya kompetensi, kepemimpinan juga memegang peran penting dalam mengembangkan visi dan misi lembaga, mengkoordinasikan program-program, dan memimpin untuk merangsang inovasi dan perubahan positif. Komunikasi adalah proses yang mana pesan ditransmisikan oleh sumber pada pihak yang menerima lewat beragam saluran. Proses ini merupakan tindakan komunikasi oleh komunikator (Afandi, 2018). Jadi, Komunikasi pegawai terhadap kinerja menjadi jembatan vital antara kompetensi pegawai dan kepemimpinan. Komunikasi internal yang baik meningkatkan kolaborasi di antara pegawai, sementara komunikasi eksternal yang efektif mendukung hubungan positif dengan masyarakat dan pihak-pihak terkait.

Dalam pelaksanaannya kompetensi pegawai di DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo sementara ini rata-rata sudah berkompeten di bidangnya masing-masing, namun ada Namun ada beberapa yang menerangkan bahwa pegawai belum secara keseluruhan dapat mencapai kinerja optimal, tak hanya itu, kendala lain juga terkait tingginya kecanggungan antara bawahan terhadap atasan sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Rasa canggung tersebut diakibatkan kurangnya pimpinan menjalin kedekatan terhadap bawahan, sehingga terkadang membuat hubungan antara atasan dengan bawahan kurang harmonis yang berdampak pada kinerja pegawai. Sementara untuk implementasi dari komunikasi pegawai itu sendiri sudah pegawai terbilang baik, namun ada beberapa pegawai yang sungkan untuk berkonsultasi kepada atasan sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Tingginya rasa sungkan dalam berkomunikasi membuat pegawai merasa enggan untuk mengkonsultasikan segala hal terkait pekerjaan yang dikerjakan sehingga hal itu akan menyulitkan pekerjaan pegawai itu sendiri. Atas dasar masalah-masalah sebelumnya, Peneliti memiliki ketertarikan mengadakan penelitian yang berjudul Pengaruh



Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo.

Rumusan Masalah

Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja positif dan signifikan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo? Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo? Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah berbagai hal yang seseorang miliki yang berbentuk keterampilan, pengetahuan, serta faktor internal lainnya yang menunjang pengerjaan pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Busro, 2018). Indikator kompetensi yaitu Kemampuan Berkomunikasi (lisan, tulisan, penulisan laporan, presentasi), Mampu mengidentifikasi masalah, kemampuan memberikan solusi, Mengikuti perkembangan masalah dan mengikuti perkembangan aturan (Kurnia and Andi, 2022).

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kapabilitas mempengaruhi pihak lain dengan cara mengharapkan adanya perubahan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan, baik secara individu, organisasi, ataupun kelompok, (Sudaryo, Aribowo and Sofiaty, 2019). Adapun indikator kepemimpinan yaitu Bersikap Menghargai, Sumber Inspirasi, Sebagai Wakil Organisasi, Menciptakan Rasa Aman, Katalisator, Mendukung Tujuan, Memberi Sugesti, Bersifat Adil (Marwiyah and Santoso, 2022).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses di mana suatu sumber mentransmisikan pesan pada pihak penerima lewat saluran yang beragam. Proses ini bisa dengan beragam media. Adapun dimensi dan indikator pengukuran komunikasi dalam organisasi, yakni a. Indikator dari Dimensi Penyampaian Tugas: Bahasa yang sopan dan halus, Kata yang tepat, Kesopanan, Bijaksana, b. indikator dari Dimensi Umpan Balik: Penerimaan



kepastian tugas, Penerimaan tanggapan dari informasi tugas, Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan (Afandi, 2018).

Kinerja

Definisi kinerja yakni hasil capaian organisasi dalam suatu periode, baik yang sifatnya *profit oriented* ataupun *non profit oriented*, (Fahmi, 2017). Pengukuran kinerja mencakup indikator antara lain yakni Komitmen, Efektifitas, Ketepatan Waktu, Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja (Silaen et al., 2021).

Penelitian Terdahulu

Menurut (Kurnia and Andi, 2022), hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. (Rosmaini and Tanjung, 2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Iwah, Irfan, and Jumaidah, 2023), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di kantor desa di kecamatan Tommo, kabupaten Mamuju. (Yuliana, 2022), adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. (Manao, 2022), hasil menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. (Arifuddin and Abdullah, 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.

Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga terdapat pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

3. METODOLOGI

Metode kuantitatif yang memanfaatkan pendekatan asosiatif kausal dipergunakan pada penelitian ini. Teknik sampling mempergunakan rumus sampling jenuh. Populasi penelitian ini yakni seluruh pegawai DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo sejumlah 41 pegawai. Instrumen penelitian memanfaatkan skala likert. Data yang dipakai yakni data primer yang didapatkan lewat penyebaran angket/kuisisioner dan data sekunder berupa dokumen instansi. Analisis data menggunakan 2 model, inner dan outer. Outer model yaitu: validitas konvergen, validitas diskriminasi, reabilitas (Dhany & Rahmansyah, 2022; Hudzafidah, Dhany, et al., 2023; Rahmansyah et al., 2024). Inner model yaitu, R square, uji hipotesis (Hudzafidah, Rahmansyah, et al., 2023; Rahmansyah & Dhany, 2023).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Outer Loading

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Item	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0,857	0,757	0,905	0,729	>0,7	Valid
2.	0,771	0,855	0,730	0,775	>0,7	Valid
3.	0,789	0,884	0,854	0,782	>0,7	Valid
4.	0,730	0,969	0,733	0,782	>0,7	Valid
5.	0,847	0,941	0,743	0,764	>0,7	Valid
6.	0,864	0,898	0,868	0,796	>0,7	Valid
7.		0,978	0,823	0,829	>0,7	Valid
8.		0,890	0,748	0,761	>0,7	Valid
9.		0,896	0,912	0,820	>0,7	Valid
10.		0,949	0,857	0,718	>0,7	Valid
11.		0,876	0,840	0,734	>0,7	Valid
12.		0,764	0,871	0,721	>0,7	Valid
13.		0,954	0,811	0,772	>0,7	Valid
14.		0,704	0,871	0,819	>0,7	Valid
15.		0,916		0,786	>0,7	Valid
16.		0,853			>0,7	Valid

Sumber: SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil outer loading dari seluruh indikator masing-masing konstruk memiliki nilai nilai outer loading > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji *Convergen Validity*

Variabel	AVE	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,658	>0,5	Valid
Kepemimpinan (X2)	0,781	>0,5	Valid
Komunikasi (X3)	0,686	>0,5	Valid
Kinerja (Y)	0,598	>0,5	Valid

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa pengujian validitas konvergen dengan mengacu pada nilai AVE Variabel kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), komunikasi (X3) mempunyai nilai AVE diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh dalam penelitian ini dinyatakan valid.



Uji Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1	0,811			
X2	0,308	0,884		
X3	0,265	0,362	0,828	
Y	0,685	0,252	0,458	0,773

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), komunikasi (X3) dan kinerja (Y) > dan nilai akar kuadrat AVE > konstruk antar konstruk independen.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,896	0,7	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,892	0,7	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,965	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,952	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Dari Tabel 4 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,7 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,920	0,7	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,983	0,7	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,968	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Dari Tabel 5 diketahui bahwa semua nilai *Composite Reliability* > 0,7 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

R-Square (R²)

Tabel 6. R-Square

	R Square	Keterangan
Y	0,553	55,3%

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Dari tabel 6 pengujian nilai R-Square dengan nilai 0,553 atau memiliki arti variabilitas konstruk kinerja pegawai yang bisa diterangkan konstruk kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi maka interaksinya sebesar 55,3% untuk variabel



dependen dalam model struktural mendidentifikasi bahwa model kuat. Sedangkan 44,7% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Q-Square (Q^2)

Tabel 7. Q-Square

	Q Square	Ketentuan	Keterangan
Y	0,291	>0	Relevan

Dari tabel 7 pengujian nilai Q-Square dengan nilai 0,291 berarti $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model predictive relevan.

Uji Hipotesis

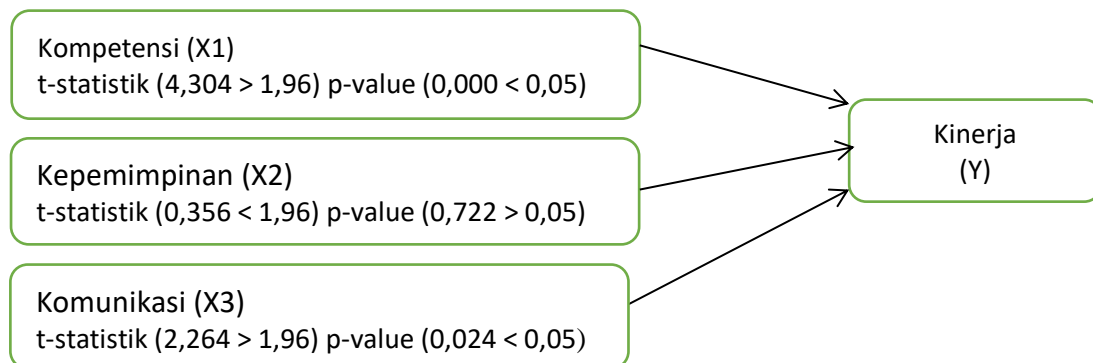
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	(O)	T statistics	P	Ketentuan	Keterangan
X1->Y	0,618	4,304	0,000	>1,96 dan < 0,05	Berpengaruh
X2->Y	-0,052	0,356	0,722	>1,96 dan < 0,05	Tidak Berpengaruh
X3->Y	0,313	2,264	0,024	>1,96 dan < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 uji hipotesis pertama yakni nilai *original sample* adalah 0,618 atau bernilai positif, T statistic (4,304 > 1,96) serta P values 0,000 < 0,05. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis kedua yakni nilai *original sample* adalah -0,052 atau bernilai negatif, T statistic (0,356 < 1,96) serta P values 0,722 > 0,05. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis ketiga yakni nilai *original sample* adalah 0,313 atau bernilai positif, T statistic (2,264 > 1,96) serta P values 0,024 < 0,05. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024



Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu kepada hasil yang didapatkan melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS maka diketahui bahwasannya kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Hal itu menunjukkan pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo memiliki keterampilan dalam pekerjaan pada masing-masing bidangnya, tak hanya itu, pengetahuan serta wawasan yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai juga sangat baik meskipun ada beberapa pegawai yang masih belum optimal namun bila dilihat secara keseluruhan kinerja dari pegawai sudah terbilang sangat baik. Kinerja serta seberapa efektifnya pegawai menjalankan tugas dipengaruhi kompetensi sebagai standar dalam suatu bidang pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai penelitian dari Kurnia & Andi (2022), Mawardi & Lovedly (2023), dan Saputra et al (2022) dengan hasil yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian memiliki hasil yaitu tidak ada pengaruh signifikan dan positif dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Ini mengindikasikan apabila kepemimpinan di Dinas tersebut perlu ditingkatkan, karena kinerja pegawai yang ada belum memadai. Artinya, para pemimpin belum berhasil membangun hubungan yang baik, memberikan motivasi, mengoordinasikan pekerjaan pegawai, serta kurang dalam hal komunikasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu lebih sering memberikan motivasi, memastikan koordinasi yang baik dalam pekerjaan, dan meningkatkan komunikasi untuk menciptakan kedekatan serta kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja. Dari adanya hasil tersebut hal itu selaras akan penelitian dari Posuma (2013), Lukas et al (2017) serta Putri & Mani (2023) dengan hasil yaitu kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil yang didapat melalui olah data menggunakan SmartPLS didapatkan yaitu variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Artinya komunikasi yang ada di instansi tersebut jika dinilai secara keseluruhan sudah terbilang baik. Komunikasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai baik kesesama rekan kerja maupun antara pimpinan ke pegawai dan sebaliknya. Dengan adanya komunikasi yang baik maka secara langsung dapat mengoptimalkan kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Oleh karena itu menjaga komunikasi agar selalu terjalin baik dan harmonis itu perlu untuk dapat menjaga serta meningkatkan kestabilan kinerja pegawai itu sendiri. Adapun penelitian yang mendukung penelitian ini yakni Manao (2022), Arifuddin & Abdullah (2022) dan Riwayani & Hutagalung (2023) yang hasilnya yaitu ada pengaruh signifikan dan positif dari komunikasi terhadap kinerja pegawai.



5. KESIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifuddin, and Andi Ruslan Abdullah. 2022. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare." *Jurnal Kewirausahaan* 8(3).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dhany, U. R., & Rahmansyah, A. I. (2022). Pengaruh Return On Assets dan Debt To Equity Terhadap Return Saham Dengan Inflasi Sebagai Pemoderasi. *Owner*, 6(3), 3312–3323. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1110>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. edited by M. A. Djalil. Alfabeta.
- Hudzafidah, K., Dhany, U. R., & Rahmansyah, A. I. (2023). Effect of Profitability on Social Responsibility (CSR) in Indonesia: Environmental Performance as a Moderator. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(1), 103–113. <https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.974>
- Hudzafidah, K., Rahmansyah, A. I., Dhany, U. R., & Suharsono, J. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Dengan Ipo Sebagai Variabel Moderating. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 1090–1099. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I1.1163>
- Iwah, Irna, Andi Irfan, and Jumaidah. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju." *Jurnal Nuansa Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1(3):238–45.
- Kurnia, Adi, and Andi. 2022. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya." *Administrator* 4(1):1–10.
- Lukas, Mirsa, Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2017. "Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara." 5(2):1921–28.
- Manao, Wirman. 2022. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan* 6(1).
- Marwiyah, Siti, and Teguh Santoso. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan: Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten



- Probolinggo)." *JOEL: Jurnal of Educational and Language Research* 1(9).
- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado." *EMBA* 1(4).
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. edited by A. Garnida. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Ayu Yukianti, and La Mani. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta." *Dynamic Management Journal* 7(1):2580–2127.
- Rahmansyah, A. I., & Dhany, U. R. (2023). Kinerja Keuangan, Corporate Social Responsibility, Dan Peran Earnings Per Share. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 17(2), 196–205. <https://doi.org/10.33373/mja.v17i2.5682>
- Rahmansyah, A. I., Hudzafidah, K., & Bahri, M. S. (2024). Kepemilikan Manajerial sebagai Moderasi Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Financial Distress di Indonesia. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 20(2), 369–385. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i2.1110>
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):1–15.
- Silaen, Novia Ruth, Reni Syamsuriansyah Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, and Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. edited by T. Erang. Andi.
- Yuliana. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang." *ALIGNMENT:Journal of Administration and Education Management* 5(1).