



PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor).

*THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH LEADERSHIP AS A MODERATING VARIABLE
(CASE STUDY OF EMPLOYEES AT THE OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION, POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING, BOGOR REGENCY).*

¹ Fadillah Ilham Poetryana, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

² Isbandriyati Mutmainah*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

³ Dewi Fitriani, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

Informasi Naskah

Submitted: 16 Maret 2023

Revision: 28 Mei 2023

Accepted: 12 Juni 2023

Keywords:

Competence, Motivation, Work Discipline, Leadership, Performance

Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze Competence, Work Motivation, Work Discipline on Performance with Leadership as moderating variables for employees at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, Population Control and Family Planning, Bogor Regency. The type of research used in this study is associative quantitative research with a causal relationship. The population studied was 62 employees at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, Population Control and Family Planning, using a saturated sample technique because the population was small, so the sample in this study used the entire population to be used as respondents as many as 62 respondents. The data collection method is based on two references, namely primary data obtained from interviews, observations and questionnaires distributed to respondents and secondary data obtained from company history, company scope, organizational structure, books, literature, articles and internet sites

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Populasi yang diteliti adalah pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berjumlah 62 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 62 responden. Metode pengumpulan data didasarkan pada dua referensi yaitu data primer diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden dan data sekunder diperoleh dari sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta sistus internet

* Corresponding Author

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya Tindakan atau perilaku. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi (Hendrawan, Yulianeu, & Cahyandi, 2018). Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2019). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2018). Selain itu, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kinerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi kepada para pegawai. Menurut Indrakusuma (2018) motivasi kerja adalah sikap atau perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam *system* kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya *system* pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik (Ayudiati, 2017).

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal menurut (Sugiyono, 2019) hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel bebas (Independent Variabel) yaitu variabel Kompetensi, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana; Variabel terikat (Dependent Variabel) yaitu Kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana. Serta variabel yang memoderasi adalah Variabel Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana. Data Primer Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel serta situs internet.

* *Corresponding Author*

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden berdasarkan usia

Dari data yang telah dikumpulkan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
<20 tahun	13	20,97
20 – 25 tahun	14	22,58
26 -30 tahun	20	32,26
35 tahun	15	24,19
Total	62	100

Berdasarkan dari tabel 1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 26 - 30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (32,26%) dan terendah karakteristik responden dengan rentang usia < 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (20,97%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari data yang telah dikumpulkan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki – Laki	27	43,55
Perempuan	35	56,45
Total	62	100

Berdasarkan dari tabel 2 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak yaitu sebanyak 35orang (56,45%) dan terendah karakteristik responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang (43,55%).

Karakteristik responden berdasarkan status

Dari data yang telah dikumpulkan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan status yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Status

Status	Frekuensi	%
Aparatur Sipil Negara	35	56,45
Non Aparatur Sipil Negara	27	43,55
Total	62	100

Berdasarkan dari tabel 3 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) tahun yaitu sebanyak 35 orang (56,45%) dan terendah karakteristik responden dengan status kepegawaian Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) yaitu sebanyak 27 orang (43,55%).

* *Corresponding Author*

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dari data yang telah dikumpulkan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

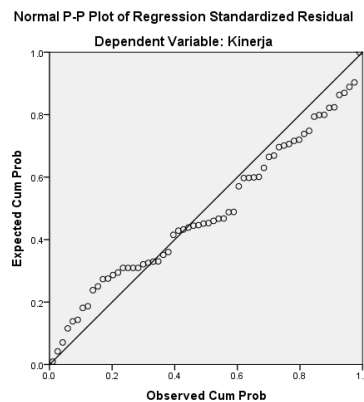
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
SLTA	15	24,19
Diploma	12	19,35
Sarjana	25	40,32
Pasca Sarjana	10	16,13
Total	62	100

Berdasarkan dari tabel 4 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 25 orang (40,32%) dan terendah karakteristik responden dengan pendidikan terakhir Pasca sarjana yaitu sebanyak 10 orang (16,13%).

Uji Kualitas Instrumen

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Hasil grafik normal *probability plot* yang didapatkan dari hasil analisis data terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

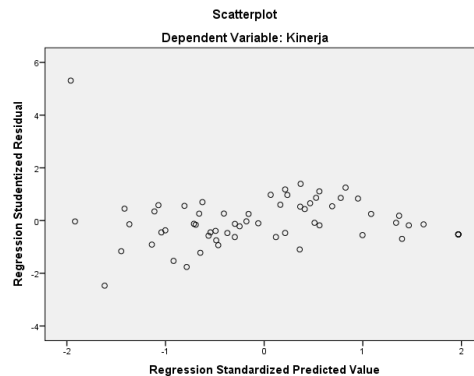
Tabel Uji Multikolinearitas

Pada tabel uji multikolinieritas dapat ditarik kesimpulan dari nilai *tolerance* tiap-tiap variabel $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* tiap-tiap variabel tidak lebih dari 10, sehingga pada tiap-tiap variabel penelitian tidak menunjukkan adanya mutlikolinieritas.

* Corresponding Author

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas tampilan scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah nol pada sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model yang terbentuk diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.795	.784	6.293	1.875

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar $d = 1,875$ dimana angka besaran *Durbin-Watson* terletak antar -2 sampai 2, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-9.911	4.836		-2.049	.045
	Kompetensi	.608	.070	.564	8.630	.000
	Motivasi	.513	.063	.512	8.129	.000
	Disiplin Kerja	.100	.116	.053	.858	.394

a. Dependent Variable: Kinerja

* *Corresponding Author*

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

Berdasarkan Tabel 15 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagaiberikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$Y = -9,911 + 0,608X_1 + 0,513X_2 + 0,100X_3 + e_i$$

Analisis Regresi Moderasi

Tabel 8 Nilai koefisien Regresi Moderasi

No	Variabel	Koefisien	Signifikansi	Kesimpulan
1.	Konstanta	-2.400	0.619	Berpengaruh Signifikan
2.	Kompetensi	0.607	0.000	Berpengaruh Signifikan
3.	Motivasi	1.007	0.000	Berpengaruh Signifikan
4.	Disiplin Kerja	-1.206	0.001	Berpengaruh Signifikan
5.	Kompetensi * Kepemimpinan	-0.008	0.007	Berpengaruh Signifikan
6.	Motivasi * Kepemimpinan	-0.016	0.002	Berpengaruh Signifikan
7.	Disiplin Kerja * Kepemimpinan	0.035	0.000	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagaiberikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$Y = -2.400 + 0.607X_1 + 1.007X_2 - 1.206X_3 - 0.008X_{1M} - 0.016X_{2M} + 0.035X_{3M} + e_i$$

Koefisien Deteriminasi (R²)

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangsih variabel keputusan pembelian (Y) yaitu 79,5% yang dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 20,5% disebabkan oleh faktor lain diluar model.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.400	4.804		-.500	.619
	Kompetensi	.607	.061	.564	10.025	.000
	Motivasi	1.007	.176	1.003	5.711	.000
	Disiplin Kerja	-1.206	.337	-.645	-3.573	.001
	Kompetensi*Kepemimpinan	-.008	.003	-.162	-2.803	.007
	Motivasi*Kepemimpinan	-.016	.005	-.859	-3.327	.002
	Disiplin Kerja*Kepemimpinan	.035	.009	1.073	3.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

* Corresponding Author

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

Hasil Uji t Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $.000 < 0.05$, nilai α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Hal tersebut berarti bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor dengan hubungan yang positif.

Hasil Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $.000 < 0.05$, nilai α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor dengan hubungan yang positif.

Hasil Uji t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin Kerja didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0.001 < 0.05$, nilai α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Hal tersebut berarti bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor dengan hubungan yang negatif.

Hasil Uji t Kepemimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kepemimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0.007 > 0.05$, nilai α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan tidak dapat memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai hubungan yang negatif.

Hasil Uji t Kepemimpinan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Kepemimpinan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0.002 < 0.05$, nilai α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai hubungan yang negatif.

Hasil Uji t Kepemimpinan memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kepemimpinan memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja didapatkan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $.000 < 0.05$, nilai α (*alpha*) yang digunakan adalah 5%. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan hubungan yang positif.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8901.543	3	2967.181	74.934	.000 ^b
	Residual	2296.650	58	39.597		
	Total	11198.194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

* Corresponding Author

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

Hasil Uji F Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 19, nilai F_{hitung} sebesar 74.934 dan nilai signifikansi (p -value) sebesar $.000 < 0.05$, nilai α ($alpha$) yang digunakan adalah 5%. Hal ini berarti bahwa Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9673.214	6	1612.202	58.146	.000 ^b
	Residual	1524.979	55	27.727		
	Total	11198.194	61			

Hasil Uji F Kepemimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 20, nilai F_{hitung} sebesar 58.146 dan nilai signifikansi (p -value) sebesar $.000 < 0.05$, nilai α ($alpha$) yang digunakan adalah 5%. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka penulis dapat mengutarakan kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor; Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor; Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor; Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor; Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor; Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor.

* *Corresponding Author*

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ayudiaty. (2017). Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fadillah, Rozi. dan Sulastini. Hidayati, Noor. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni, Vol 6, No. 1*.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim. *Journal of Management Review, 2(1), 143*. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.1116>
- Indrakusuma, Amir Dalean. Ilmu Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Kartono, Kartini (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Mangkunegara,
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moekijat. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. (2019). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: CV.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57*
- Wahyudi.(2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Zainal, Veithzal Rivai et.al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-7. Jakarta: Gramedia

* Corresponding Author

Isbandriyati Mutmainah. Email: isbandriyati@gmail.com