



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PERGURUAN ISLAM AL-FAKHRIYAH JAKARTA BARAT

Muhammad Nurdin^{1*}, Lismiatun²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mhmad.nurdin73@gmail.com; dosen01460@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of leadership and competence on employee work performance at the Al-Fakhriyyah Islamic College Foundation West Jakarta both partially and simultaneously. The method used in this study uses quantitative methods. The population in this study is 50 respondents with an associative approach, the sampling technique uses saturated sampling where all populations are used as samples in this study. Data analysis uses validity tests, realism tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. Based on the results of the analysis, the regression equation value $Y = 1.716 + 0.404X_1 + 0.556X_2$ was obtained. It can be interpreted that the value of the leadership regression coefficient is positive which is 0.584 and the value of the competency regression coefficient value is positive which is 0.871. The value of the simultaneous determination coefficient or its influence contribution of 0.866 or 86.6% indicates that Leadership and Work Achievement simultaneously contribute 86.6% to Work Performance, while the remaining 13.4% is influenced by other factors. In the results of the partial test (t-test) the influence of leadership on employee work performance showed a $T > T_{table}$ value ($4.986 > 2.011$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ which means that leadership had an effect on employee work performance and the results of the partial test (t-test) of competence on employee work performance showed a $T > T_{table}$ value ($12.259 > 2.011$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ whose competence had an effect on employee work performance. The results of the simultaneous test (Test F) showed the value of $F_{cal} > F_{table}$ ($151.793 > 3.20$) with a significant value of $0.000 < 0.05$. This states that H_{a3} is accepted, which means that leadership and competence (together) simultaneously affect the work performance of employees at the Al-fakhriyyah Islamic Education Foundation West Jakarta.*

Keywords: Leadership, Competence, Employee Work Achievement

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 50 responden dengan pendekatan asosiatif, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, didapat nilai persamaan regresi $Y = 1,716 + 0,404X_1 + 0,556X_2$. dapat diartikan nilai koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,584 dan nilai koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu 0,871. Nilai koefisien determinasi secara simultan atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,866 atau 86,6% menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Prestasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 86,6% terhadap Prestasi Kerja, sementara sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam hasil uji parsial (Uji t) pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,986 > 2,011$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil uji parsial (Uji t) kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($12,259 > 2,011$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil Uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($151,793 > 3,20$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_{a3} diterima yang artinya kepemimpinan dan kompetensi secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Prestasi Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan revolusi industri, dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan seperti kualitas tenaga pendidik, kurikulum yang belum adaptif, serta keterbatasan fasilitas pembelajaran. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi pendidikan karena mampu menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin bertugas mengarahkan, membina, dan memotivasi bawahan agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 50 responden di Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat, aspek kepemimpinan menunjukkan tingkat persetujuan antara 80% hingga 88%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam membina kerja sama, efektivitas kerja, partisipasi, serta pendelegasian tugas dan wewenang dinilai cukup baik oleh karyawan.

Selain kepemimpinan, kompetensi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil survei kompetensi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kompetensi yang baik pada aspek pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat, dan motif. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan dalam penguasaan metode pembelajaran dan materi kerja agar kualitas kerja semakin optimal.

Data prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik pada aspek kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, dan kepemimpinan. Sebagian besar responden berada pada kategori baik dan sangat baik, yang menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Meskipun demikian, hasil survei juga menunjukkan perlunya peningkatan prestasi kerja karyawan, terutama dalam meningkatkan profesionalisme, disiplin, inovasi, sinergi, dan inisiatif kerja. Faktor kepemimpinan dan kompetensi dinilai memiliki hubungan yang erat dalam mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan di lingkungan yayasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan oleh Ragita (2022:653) “merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktivitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat”.

Kompetensi

Menurut Qomariah (2020:139) “kompetensi ialah sebuah skill yang ada pada seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam aspek khusus, berdasarkan posisi pekerjaan yang ditugaskan agar memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan pekerjaan organisasi”.

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Wulandari dan Saragih (2023:155) “prestasi kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16-17) penelitian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian dilakukan di Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah yang beralamat di Jalan Madrasah 1 No. 22 RT.001 RW.004 Kelurahan Sukabumi Utara, Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat, DKI Jakarta. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Juli 2025 hingga Desember 2025, dengan proses pengambilan data dilakukan pada September 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator/Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. 0,200	$> 0,05$	Data residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,905; VIF 1,105	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	Durbin-Watson 2,042	$du < DW < 4-du$	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas	Scatterplot menyebar acak	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Nilai signifikansi normalitas sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Nilai tolerance sebesar 0,905 dan VIF sebesar 1,105 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,042 berada di antara nilai du dan 4-du sehingga tidak terjadi autokorelasi. Selain itu, hasil scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Regresi

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,716	2,997	
	KEPEMIMPINAN	,404	,066	,346
	KOMPETENSI	,556	,041	,763

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.15, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,716 + 0,404X_1 + 0,556X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 1,716, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 1,716 poin.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 0,404 bernilai Positif, sehingga jika variabel Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.404 poin.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) adalah 0,556 bernilai positif, sehingga jika variabel Kompetensi (X_2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,556 poin.

Uji Hipotesis

A. Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,764	6,280		2,192	,033
	KEPEMIMPINAN	,682	,137	,584	4,986	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa koefisien beta standar sebesar 0,584 mengindikasikan adanya pengaruh positif. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} 4,986 > t_{tabel} 2,011$, menunjukkan bahwa H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

1. Uji Hipotesis Parsial Antara Kompetensi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y).

H_0^2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

H_a^2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,681	2,330		7,160	,000
	KOMPETENSI	,635	,052	,871	12,259	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa koefisien beta standar sebesar 0,871 mengindikasikan adanya pengaruh positif. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai $t_{hitung} 12,259 > t_{tabel} 2,011$, menunjukkan bahwa H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

B. Uji F

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921,290	2	460,645	151,793	,000 ^b
	Residual	142,630	47	3,035		
	Total	1063,920	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $151,793 > Ftabel 3,20$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki, maka prestasi kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai tukar rupiah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap return saham. Temuan ini sejalan dengan teori ekonomi makro yang menyatakan bahwa depresiasi mata uang domestik dapat meningkatkan persepsi risiko investor dan menekan kinerja pasar saham. Ketika rupiah melemah, investor dapat menilai adanya ketidakstabilan ekonomi sehingga keputusan investasi pada saham menjadi lebih berhati-hati. Pada perusahaan besar seperti PT Telkom Indonesia Tbk, perubahan nilai tukar juga dapat dipersepsikan sebagai faktor risiko yang memengaruhi ekspektasi pasar terhadap kinerja perusahaan.

Suku bunga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap return saham dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat terjadi karena pergerakan suku bunga selama periode penelitian tidak secara langsung direspons oleh return saham PT Telkom Indonesia Tbk. Investor kemungkinan lebih mempertimbangkan faktor fundamental perusahaan, prospek industri telekomunikasi, kinerja keuangan, sentimen pasar, dan faktor eksternal lainnya dibandingkan perubahan suku bunga semata.

Secara simultan, nilai tukar rupiah dan suku bunga juga tidak berpengaruh signifikan terhadap return saham. Meskipun hubungan antarvariabel tergolong cukup kuat, signifikansi simultan belum memenuhi tingkat kepercayaan 95%. Kondisi ini menunjukkan bahwa return saham tidak dapat dijelaskan hanya melalui dua variabel makroekonomi tersebut. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain agar model analisis menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,764 + 0,682 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,584 menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada tingkat sedang antara variabel independen (X1) dan variabel dependen (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,341 atau 34,1% menunjukkan bahwa kontribusi Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja sebesar 34,1%, sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai thitung $4,986 > ttabel$

2,011, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima, dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,681 + 0,635 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,871 menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada tingkat sangat kuat antara variabel independen (X_2) dan variabel dependen (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,758 atau 75,8% menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi terhadap Prestasi Kerja sebesar 75,8%, sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} 12,259 > t_{tabel} 2,011$, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima, dapat diartikan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat.

Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,716 + 0,404X_1 + 0,556X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,931 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,866 atau 86,6% menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 86,6% terhadap Prestasi Kerja, sementara sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis simultan, diperoleh bahwa $F_{hitung} 151,793 > F_{tabel} 3,195$, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima, dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat.

Selain itu, peneliti menyarankan agar Yayasan Perguruan Islam Al-Fakhriyyah Jakarta Barat terus melakukan evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian motivasi kepada karyawan. Yayasan juga diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang profesional, disiplin, dan saling mendukung agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan kualitas kepemimpinan, kompetensi, dan kerja sama yang baik antar seluruh elemen organisasi, maka prestasi kerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara optimal serta mampu mendukung tercapainya tujuan yayasan secara efektif dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, serta dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dalam penyusunan artikel ini. Artikel ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdhul, Yusuf. (2021). *Fungsi Manajemen Menurut Para Ahli dan Penjelasan*, deepublish.
- Aditya Wardhana. (2024). *Perilaku Konsumen di Era Digital*. In P. Mahir Pradana (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Andri Feriyanto, Endang Shyta Triana. (2021). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Mediaterra. Kebumen.
- Apriyanto, (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Kesepuluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiat dan Syamsurijal. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Harfa Creative.
- Hadion Wijoyo, D. S. (2021). *Pengantar Bisnis*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Hasmin, & Jumiaty, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.
- Kasmir., dan Jakfar. (2020). *Edisi Revisi Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Lolyta Damora Symbolon. (2021). *Pengendalian Persediaan*. Forum Pemuda Aswaja.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Nizamia Learning Center, Sidoarjo.
- Noor, E. H. R. Z. Z. (2021). *Strategi Pemasaran 5.0*. In Deepublish (1st ed.).
- Novitasari, E. (2020). *DASAR-DASAR ILMU MANAJEMEN : Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Unicorn, 2021.
- Robbins, S. P., Mary K. C. (2021). *MANAGEMENT 15E*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.)*. Alfabeta.
- V Wiratna Sujarweni (2017). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, aplikasi, dan hasil penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Fresh.
- Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). Book Chapter: Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumberdaya Manusia Bab 7: Kinerja Ditinjau dari Tingkat Absensi dan Reward.

Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

JURNAL

- Abidin, Kurniawati. 2021. *Literature study of problem-based learning models on mathematics learning. Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*, 4(6):26–32.
- Afandi, Arif. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*. 1(1) : 33-46
- Arifin, Samsul. (2019). “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. 2(1), 90–94.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- di Bekasi, G. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(22).
- Erlena, E. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 23-29.
- Haerati, H., Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023, October). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 25, No. 4, pp. 667-678).
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang di mediasi motivasi kerja karyawan hotel harper yogyakarta. *Jurnal ilmiah akomodasi agung*, 9(1), 21-30.
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163. Naskah22+211221+34078-85267-1-ED(Diana)BL.pdf (11/14/2024).
- Lase, S. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2). Hasibuan, M.S., (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lismiatun, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining, Manufacturing, Mineshota Indonesia Departemen Supply Chain

- Operation). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 215–239.
- Naina, S. M., & Yunita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1-17.
- Putra, R., & Penulis, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt. Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989-1001.
- Sugiyono, (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Edisi ke-5. Bandung: CV Alfabeta.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan STIKES Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Jufrizen & Hadi, F.P., (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Tubagus Guruh, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN NASIONAL KOTA SERANG. *JENIUS*, 5(3).
- Wahyuni, R., Azizah, N., Handani, L. A., & Afifi, A. (2024). Motivasi Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja. *Idarotuna: Journal of Administrative Science*, 5(1), 23-38.
- Wulandari, D., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan). *Manajemen Kreatif Jurnal*, Hal. 154-165, Vol. 1, No. 1, E-ISSN: 2963-9654
- Zahratulfarhah, Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, Asyhrafu, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130.