



# PENGARUH KOMPETENSI, PERILAKU PIMPINAN, DAN KUALITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA TIM KERJA PROGRAM TUBERKULOSIS PUSKESMAS DI KABUPATEN LINGGA

Hendri Herman, Wirawan Trisna Putra, Nurvianty, Zurrahman, Siti Hajar

<sup>1,2,3,4</sup> Magister Manajemen, Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepulauan Riau

[hendriherman@uis.ac.id](mailto:hendriherman@uis.ac.id) <sup>\*1</sup>

\*) corresponding author

## Keywords

Competence, Leadership Behavior, Work Quality, Work Effectiveness

## Abstract

This research was conducted with the aim of understanding the influence of competence, leadership behavior, and work quality on work effectiveness within the tuberculosis program teams at community health centers in Lingga Regency. The total population in this study is 42 employees. The determination of the sample size uses the saturation sampling technique, which means that all members of the population are made part of the research sample. Thus, a total sample size of 42 respondents was obtained. The sampling technique is through probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the respondents. The collected data was processed using SPSS data processing software. The research findings indicate that, individually, competence has a significant effect on work effectiveness, leadership behavior has a significant effect on work effectiveness, and work quality has a significant effect on work effectiveness. Simultaneously, it is known that competence, leadership behavior, and work quality significantly influence work effectiveness. The adjusted R square value is 0.590 or 59%. This means that competence, leadership behavior, and work quality can explain the work effectiveness variable by 59%. Meanwhile, the remaining 41% is explained by other variables not included in this research model.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan roda organisasi atau instansi di setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi pegawai.

Terhadap kepegawaian merupakan masalah manusia yang pelik dan rumit karena luas ruang lingkup dan banyak seginya. Walaupun sekarang telah berada dalam abad teknologi yang serba canggih dan kegiatan manusia sebagian besar telah digantikan dengan

mesin, namun dalam pelaksanaannya faktor manusia tetap menjadi faktor yang penting dan menentukan.

Pelaksanaan pekerjaan suatu organisasi, unsur manusia memegang peranan penting karena manusialah yang menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Pimpinan dan pelaksana merupakan unsur manusia yang terdapat dalam suatu organisasi. Pimpinan dan pelaksana atau disebut pegawai sebagai sumberdaya manusia dalam organisasi harus bekerja sama dengan ditunjang oleh sumberdaya bukan manusia seperti mesin, sarana dan prasarana, serta modal. Yang berawal dari pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam suatu organisasi dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kedua sumberdaya tersebut perlu ditata agar masing-masing dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Dengan kata lain suatu sumberdaya diperlukan kemampuannya untuk berbuat sebaik mungkin dengan bantuan sumberdaya yang lain. Untuk mengkoordinasikan sumberdaya yang ada dalam organisasi ini diperlukan adanya pimpinan.

Seorang pimpinan dalam suatu organisasi memainkan peranan yang penting dan menentukan. Seorang pimpinan yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuhkembangkan dan memberdayakan sumberdaya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan juga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan. Untuk mencapai iklim yang kondusif dan menyenangkan, seorang pimpinan harus menunjukkan kemampuannya untuk memegang kemudi organisasi dan berperan sebagai integrator, koordinator, mediator, dinamisator, berperan selaku orang tua dan juga berperan sebagai pendidik.

Unsur manusia lainnya selain pimpinan adalah pegawai. Pegawai merupakan ujung tombak bagi pencapaian tujuan organisasi. Semua rencana yang dibuat organisasi hanya akan menjadi rancangan di atas kertas tanpa adanya pelaksanaan tugas oleh karyawan. Berdasarkan pemahaman tentang pentingnya karyawan dalam suatu organisasi maka karyawan dituntut untuk mempunyai kualitas dan memiliki kriteria yang diharapkan organisasi. Apalagi dalam era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi dihadapkan pada kompetisi yang ketat dan tajam agar mampu berkompetisi. Setiap organisasi harus memiliki karyawan yang mempunyai kualitas baik dan dapat diandalkan untuk masa depan. Agar pegawai dapat berfungsi dalam mencapai keberhasilan organisasi harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dedikasi yang tinggi serta sikap yang baik.

Bertitik tolak pada penjelasan tersebut di atas maka organisasi dalam hal ini pimpinan dituntut dapat menciptakan sikap keterbukaan, suasana kerja kekeluargaan, dan mampu menjelaskan masalah-masalah yang ada secara transparan. Dengan kata lain pimpinan dituntut mampu mengarahkan bawahan dalam bekerja sehingga bawahan mampu bekerja dengan baik.

Berbicara mengenai efektivitas kerja pegawai, pada saat melakukan tugasnya akan selalu diberikan penilaian oleh pimpinan yang dalam hal ini adalah pimpinan. Penilaian diberikan dengan tujuan untuk kemajuan organisasi dan diri pegawai itu sendiri. Untuk melihat efektivitas kerja pegawai, tentunya tidak dapat dilihat dari satu unsur saja. Sebab dalam memberikan penilaian kepada bawahannya, seorang pimpinan akan memberikan standar khusus. Penilaian efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu fungsi kegiatan yang dilakukan dalam manajemen personalia. Pada suatu organisasi ukuran maju atau

tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada didalamnya. Fungsi penilaian efektivitas kerja memainkan peran yang cukup penting dalam menentukan kualitas dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai memiliki efektivitas kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat individu pegawai itu sendiri juga banyak berpengaruh terhadap kemampuan pegawai. Hal itu disebabkan adanya perbedaan dalam tingkat kemampuan dan sifat individual.

Efektivitas kerja pegawai berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi/sekolah. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga efektivitas kerjanya pun akan tinggi pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Tagala, 2018) dalam (Mardiyanti, 2020)

Setiap pegawai memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena mereka telah memiliki pengalaman yang sebelumnya diperoleh baik melalui pendidikan maupun pengalaman kerja. Akan tetapi kecakapan dan keterampilan dasar tersebut belum tentu dapat dipergunakan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang terdapat di dalam organisasi. Untuk mengatasi hal itu biasanya seorang pegawai diberikan suatu paket program pendidikan dan kompetensi.

Tujuan diberikan program pendidikan dan kompetensi bagi pegawai adalah agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan organisasi dan orang-orang di sekitarnya, kebijaksanaan dan prosedurnya. Biasanya hal ini dilakukan jika dalam suatu organisasi telah terjadi pergantian pimpinan ataupun penggantian peralatan baru.

Selain itu untuk meningkatkan efektivitas kerja diperlukan juga keteladanan dari pimpinan. Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik sehingga akan menjadi panutan bawahannya. Dalam penegakan disiplin, pimpinan juga perlu mengadakan pengawasan, pengawasan yang efektif adalah pengawasan yang tidak semata-mata mencari kesalahan untuk dijadikan sanksi tetapi sebagai usaha untuk memberikan koreksi pengarahan untuk perbaikan dan penyempurnaan.

Dalam dunia kerja, perilaku pimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan sebuah organisasi. pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan fasilitator bagi tim mereka. Perilaku pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi anggota tim. Bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan tim, mengelola tugas, dan mengatasi tantangan secara langsung mempengaruhi efektivitas kerja.

Begitu juga dengan kualitas kerja, kualitas kerja juga memiliki kaitan dengan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan

berbagai tindak ketidakdisiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen pegawai akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Di lain pihak pegawai tanpa kualitas kerja yang tinggi, tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Pegawai cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam mengajar, seringkali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan. Jika hal ini terjadi, maka akan berpengaruh terhadap efektivitas kerjanya.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kekeluargaan, mendukung peningkatan kompetensi pegawai serta mendukung terciptanya kualitas kerja yang baik. Banyak dijumpai pimpinan yang kepemimpinannya bersikap egoistis, bersikap nonkooperatif, tidak mau berkorban, menegakkan kedisiplinan atas dasar kekuasaannya atau menggunakan kekerasan. Hal inilah yang mendorong peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “pengaruh kompetensi, perilaku pimpinan, dan kualitas kerja terhadap efektivitas kerja pada tim kerja program Tuberkolosis Puskesmas di Kabupaten Lingga”.

## 2. PENDEKATAN TEORITIS

Efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, di mana setiap hasil dibandingkan dengan standar yang ditetapkan (Handoko, 2017). Efektivitas juga sering diartikan sebagai pencapaian kualitas hasil yang diinginkan ketika sumber daya dikelola secara efisien, seperti yang dinyatakan oleh Prokopenko (2017), yang menilai bahwa efektivitas dapat diwujudkan ketika aktivitas berorientasi pada pencapaian optimal dengan pengelolaan sumber daya yang tepat. Pada tingkat individu, efektivitas berawal dari pencapaian yang dihasilkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Bormasa, 2022).

Efektivitas erat kaitannya dengan efisiensi, yaitu perbandingan antara input dan output yang optimal dalam proses kerja (Handyaningrat, 2020). Menurut Emerson yang dikutip oleh Handyaningrat, efisiensi memastikan penggunaan sumber daya seminimal mungkin untuk hasil yang diinginkan, sementara efektivitas lebih menitikberatkan pada tercapainya sasaran tepat waktu (Devung, 2018). Dengan demikian, efektivitas individu akan berdampak pada efektivitas kelompok dan keseluruhan organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan kinerja kolektif yang lebih baik (Bormasa, 2022).

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja mencakup karakteristik organisasi, lingkungan, pekerjaan, serta kebijakan dan praktik manajemen (Anthony & Young, 2014). Selain itu, efektivitas dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, perencanaan matang, ketersediaan sarana dan prasarana, serta sistem pengawasan yang mendidik (Steers, 2015). Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan kondisi di mana karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka dan tujuan organisasi yang harus dicapai (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2016).

Kompetensi individu juga berperan penting dalam efektivitas kerja. Kompetensi yang baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat,

memungkinkan karyawan menjalankan tugas dengan efisien (Siagian, 2013). Karyawan yang terampil dalam mengelola waktu dan memahami prioritas pekerjaan dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan memenuhi standar organisasi. Efektivitas kerja, dengan demikian, dapat diukur melalui indikator seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, dan kepuasan kerja (Lakein, 2017).

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Lingga. Desain penelitian dirancang untuk menilai pengaruh variabel independen, yakni kompetensi, perilaku pimpinan, dan kualitas kerja, terhadap variabel dependen berupa efektivitas kerja. Pengukuran data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert dengan lima tingkat jawaban untuk menangkap persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel (Sugiyono, 2017) (Efektivitas Kerja). Setiap variabel independen memiliki indikator spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan dalam variabel kompetensi, cara memberikan perintah dan motivasi dalam variabel perilaku pimpinan, serta ketaatan pada peraturan dalam variabel kualitas kerja (Darma, 2021)(Efektivitas Kerja).

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Tim Kerja Program Tuberkulosis di Puskesmas se-Kabupaten Lingga, dengan jumlah sampel berjumlah 42 orang yang diambil menggunakan metode sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Ghozali, 2018)(Efektivitas Kerja). Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan penyebaran angket tertutup. Teknik pengumpulan data ini dirancang untuk memberikan informasi yang akurat dan representatif mengenai efektivitas kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya di lingkungan kerja Puskesmas.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik deskriptif untuk memahami karakteristik responden dan data yang terkumpul. Uji validitas dan reliabilitas diterapkan pada instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara konsisten. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai pengaruh variabel kompetensi, perilaku pimpinan, dan kualitas kerja terhadap efektivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan (Priyatno, 2013)(Efektivitas Kerja).

Hasil analisis statistik uji F dan uji t akan menentukan tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap efektivitas kerja pegawai. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor utama yang mendukung efektivitas kerja pegawai, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas kepemimpinan di Puskesmas Kabupaten Lingga.

### 4. PEMBAHASAN DAN HASIL

#### 4.1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Konsep kompetensi merupakan suatu karakteristik yang dimiliki seseorang yang dilandasi oleh pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga karyawan tersebut dalam melaksanakan

aktivitas kerja berdasarkan profesionalisme, efektif dan efisien. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikannya kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja optimal (Daengs, 2022).

Kompetensi dapat dimiliki pekerja dengan berbagai cara, diantaranya dengan pendidikan, pelatihan dan lainnya. Kompetensi pegawai tentu akan sangat berpengaruh bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. pegawai yang memiliki kompetensi tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tentu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan dengan kompetensi yang dimiliki tentu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau bahkan tepat waktu. Sehingga dapat dikatakan kompetensi yang memadai tentu akan mendukung efektivitas kerja dengan memungkinkan pegawai untuk melakukan tugas dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Komara & Yuliana, 2016) yang menyatakan bahwa kompetensi mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Semakin karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih efisien

#### 4.2. Perilaku Pimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu kondisi dimana aktivitas fisik dan mental manusia dapat mencapai hasil yang diinginkan, dan juga sebagai ukuran mencapai tugas dan tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas kerja tentu dipengaruhi oleh perilaku pimpinan. Ketika seorang pemimpin mempunyai kemampuan dan perilaku yang baik sebagai seorang pemimpin, maka akan dapat mendorong para pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab mereka (Jusup et al., 2022)

Pemimpin mampu untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain ingin melakukan kehendak pemimpin, bahkan jika mereka secara pribadi tidak menyukainya. Pimpinan yang mampu membujuk bawahan agar mereka selalu bersedia menggunakan keterampilan terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasi akan menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan.

Dengan perilaku pimpinan yang mampu untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar tercapai tujuan organisasi, maka perilaku pimpinan tersebut dapat dikatakan mampu memberikan efektivitas kerja yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Jusup et al., 2022) yang menyatakan bahwa perilaku pimpinan mampu mempengaruhi efektivitas kerja.

#### 4.3. Kualitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Kualitas kerja adalah tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dan hasil akhir yang dicapai dalam kaitannya dengan standar dan ekspektasi yang ditetapkan. Kualitas yang baik berkontribusi pada efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan

jangka panjang organisasi. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas kerja (Prianka, 2023)

Kualitas kerja dapat diperoleh dengan adanya peningkatan sumber daya manusia, dimana manajer dan pegawai bersama-sama mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, tentu akan meningkatkan kualitas kerja yang akan memberikan hasil kerja yang efektif, dimana karyawan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hasil kerja yang memuaskan.

Dengan memperhatikan kualitas kerja, organisasi dan individu dapat mencapai hasil yang lebih baik, memanfaatkan sumber daya dengan lebih efisien, dan meningkatkan kepuasan serta motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prianka, 2023) yang menyatakan bahwa kualitas kerja mempengaruhi efektivitas kerja.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada tim kerja program tuberkulosis puskesmas di Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis pertama diterima.
2. Perilaku pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada tim kerja program tuberkulosis puskesmas di Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hipotesis kedua diterima.
3. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada tim kerja program tuberkulosis puskesmas di Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ . Hipotesis ketiga diterima
4. Kompetensi, perilaku pimpinan dan kualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada tim kerja program tuberkulosis puskesmas di Kabupaten Lingga. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis keempat diterima
5. Nilai adjusted R square sebesar 0,590 atau sebesar 59%. Hal ini berarti kompetensi, perilaku pimpinan dan kualitas kerja mampu menjelaskan variabel efektivitas kerja sebesar 59%. Sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## REFERENCES

- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Darma, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Devung, G. Simon. 2018. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: P2LPTK.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai Salah Satu Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Jaringan Kerja, Sikap Terhadap Tugas dan Pelatihan*. Nizamia Learning Center.
- Nurlan, A. (2019). *Statistik Terapan untuk Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2013). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2018. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Radjawali Press.