



Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh

Badaruddin^{*1}, Ijal Fahmi², Ilyas³ Dan Nuraini⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

badaruddin@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh dengan jumlah 118 orang pegawai., maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 54 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar 35,509 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,389. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,635 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil nilai t_{hitung} sebesar 9,584 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,690 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,825 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,681 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,1 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepribadian, Motivasi dan Kinerja Individual

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mengharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kompensasi. Begitu juga halnya pada pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, kompensasi yang diberikan pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh beragam jenis, meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi finansial diatur dalam undang-undang maupun peraturan yang berlaku dan sifatnya relatif baku, sehingga upaya pengembangan kompensasi finansial sangat sempit peluangnya (Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, 2022).





Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Radhiana, 2023). Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011:72), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Menurut Rachmawati (2011:144) kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memotivasi pegawai. Kompensasi juga sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di kantor dalam bentuk uang atau lainnya, yang berupaya dapat memotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Heri & Andayani, 2021).

Kesesuaian kompetensi pegawai dengan bidang tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor pertimbangan dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, mutasi, maupun promosi menjadi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja (RADHIANA et al., 2022). Dalam prakteknya terutama dalam organisasi pemerintah, hal yang digunakan sebagai pertimbangan penempatan, perpindahan maupun promosi kurang diperhatikan secara proporsional (Syamsuddin et al., 2022). Dalam organisasi pemerintah lebih mengedepankan proses seleksi ataupun proses rekrutmen pegawai dengan sederet persyaratan yang rumit. Dalam pengalaman empirik, jika untuk meningkatkan kinerja maka kompetensi seorang pegawai menjadi persyaratan yang utama harus dipenuhi (Hartati, 2012:63). Aspek lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah motivasi kerja dalam instansi tersebut.

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, (Siagian, 2010:84). Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para pegawainya. Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja, dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (MAULIZA, 2020), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Siagian, 2010:92).

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh dengan visi: “Terwujudnya masyarakat yang mampu memilih dan memilah konsumsi informasi untuk membangun masyarakat Aceh yang beradab, beradab dan bermartabat dalam nuansa Islami serta tumbuhnya partisipasi dalam proses pembangunan” (Radhiana, Kasmaniar, 2023). Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 119 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas



Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, maka salah satu tugas pokok Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh adalah: Mengelola opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah daerah, dan pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah daerah

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:117) mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Suharsimi (2012:108) mendefinisikan populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh dengan jumlah 118 orang pegawai.

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi, 2012: 104). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Artinya sampel harus mencerminkan populasi dan berfungsi sebagai duplikat yang cermat terhadap populasi (Sugiyono, 2008:118). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 54 responden

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2014) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), Kompensasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$



Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Kompensasi
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Korelasi
- e = Error

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) (Priyatno, 2012:56). Model analisis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

H_a = Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh..

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Priyatno, 2012:58). Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

H_0 = Kepemimpinan, kompetensi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh.

H_a = Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh. Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Peternakan Aceh, seperti pada Tabel 1.



Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.290	3.948		1.593	.117		
1 Kepemimpinan	.284	.132	.054	2.635	.529	.876	1.141
Kompetensi	1.088	.113	.817	9.584	.000	.879	1.137
Kompensasi	.185	.110	.136	2.690	.097	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,210 + 0,441 X_1 + 0,485 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 6,290. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 6,290. Sedangkan nilai dari kepemimpinan yaitu sebesar 0,284 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,284 satuan, jika nilai dari kompetensi yaitu sebesar 1,088 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,088 satuan, jika nilai dari kompensasi yaitu sebesar 0,185 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,185 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* (Adj R²), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R² dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.661	.871	1.002

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber: Data Primer, (Diolah)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,825 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,681 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,1 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun nilai R^2 sebesar 0,681 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,1 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini adalah.

Tabel 3

Bentuk Pengujian		Nilai Statistik		Keterangan
		F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan		35,509	2,389	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t hitung	t tabel	
1	Kepemimpinan	2,635	2,005	Hipotesis diterima
2	Kompetensi	9,584	2,005	Hipotesis diterima
3	Kompensasi	2,690	2,005	Hipotesis diterima

Sumber: Output SPSS

H_1 : Secara simultan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 35,509 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,389. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat nilai signifikan yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Selanjutnya pengujian hipotesis secara statistik dapat digunakan nilai probabilitas $t < 0,05$ sebagai berikut:

H_2 : Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,635 lebih besar dari



t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

H_2 : Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,584 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompetensi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

H_3 : Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,690 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 6,290. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 6,290. Sedangkan nilai dari kepemimpinan yaitu sebesar 0,284 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,284 satuan, jika nilai dari kompetensi yaitu sebesar 1,088 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,088 satuan, jika nilai dari kompensasi yaitu sebesar 0,185 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,185 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh.

Secara simultan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 35,509 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,389. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,635 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan



H_0 = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 35,509 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,389. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,635 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.
3. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,584 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.
4. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Aceh, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,690 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,005. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_0 = ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rnika Cipta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- E. Mulyasa. 2009. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamid, Abdul. 2011. *Panduan Penulisan Skripsi, Cetakan 1*. Jakarta: FEIS UIN Pres
- Hamzah B. 2009. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Harbani, Pasolong. 2011. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA*. 11(03), 544–549.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEPEMUDAAN DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG. *NEO POLITEA*, 1(2). <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.





- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Miftah, Toha. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Radhiana, Kasmaniar, M. (2023). *Peran Strategi Digital Marketing Dan Inovasi Proses Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Produk Lokal Pada Perajin Anyaman Kulit Bak Bili Atau Pohon Bemban Di Aceh Besar*. 9(3), 967–977.
- Radhiana, A. (2023). *PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA*. 07(01), 1–10.
- RADHIANA, AMRI, S., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Ramelan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2008. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Mneghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bangung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan*



-
- Teknologi (AMBITEK)*, 2(2). <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.56>
- Uno, Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

