

## **Pengaruh Kompetensi dan Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan dengan Pelatihan sebagai Variabel Intervening**

Rahmad Munawir<sup>1✉</sup>, Elfiswandi<sup>2</sup>, Lusiana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang

[rahmadmunawir427@gmail.com](mailto:rahmadmunawir427@gmail.com)

### **Abstract**

The aim of this research is to test how much influence Competency and Curriculum have on the Quality of Graduates with Intervening variable training at the Darussalam Pinagar Islamic Boarding School, West Pasaman Regency. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 100 respondents. The analysis method used is path analysis using SMARTPLS 3. The research results show that competency has a positive and significant effect on training. The curriculum has a positive and significant effect on training. Competency has an insignificant positive effect on the quality of graduates. The curriculum has a positive and significant effect on the quality of graduates. Training does not have a positive and significant effect on the quality of graduates. Training does not mediate the influence of competency on the quality of graduates. Training does not mediate the influence of the curriculum on the quality of graduates. The contribution of the independent variables Competency, Curriculum and Training to the dependent variable Graduate Quality is 81.8%. Meanwhile, the remaining 18.2% is influenced by other variables outside this research.

**Keywords:** *Competency, Curriculum, Training, Quality of Graduates, Contribution.*

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan dengan Pelatihan variabel intervening pada Pondok Pesantren Darussalam Pinagar Kabupaten Pasaman Barat. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 100 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan SMARTPLS 3. Hasil penelitian didapatkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan. Kurikulum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kualitas Lulusan. Kurikulum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Lulusan. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Lulusan. Pelatihan tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Lulusan. Pelatihan tidak memediasi pengaruh Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan. Kontribusi sumbangan variabel independen Kompetensi, Kurikulum dan Pelatihan terhadap variabel dependen Kualitas lulusan adalah sebesar 81,8%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kurikulum, Pelatihan, Kualitas Lulusan, Kontribusi.

*INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi [1]. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat [2].

Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal [3]. Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya [4].

Peningkatan kinerja sangat penting dilakukan oleh organisasi [5].

Kualitas lulusan sekolah (output), dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan bermutu tinggi, jika prestasi sekolah khususnya prestasi belajar peserta anak didik, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam hasil kemampuan akademik, yaitu nilai ujian seperti Ujian Akhir Nasional (UAN) dan Ujian Akhir Sekolah (UAS). Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (life skill) [6]. Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal [7].

Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas lulusan pesantren [8]. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel 100 guru dari beberapa pesantren di Jawa Barat. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kurikulum terhadap kualitas lulusan pesantren. Muhaimin melakukan studi kasus di tiga pesantren di Jawa Timur yang telah mengimplementasikan kurikulum terintegrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurikulum terintegrasi yang memadukan ilmu agama dan ilmu umum berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas lulusan [9].

Kurikulum merupakan suatu rencana dan pedoman yang digunakan dalam proses pendidikan untuk mengatur materi pembelajaran, metode pengajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa [10]. Penelitian yang dilakukan menunjukkan peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di pesantren [11]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan observasi [12]. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan berkala bagi guru pesantren dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja mengajar mereka [13]. Pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan [14]. kalanya pegawai dilatih tapi tidak dikembangkan [15]. Dalam hal ini, kita dihadapkan pada dua pilihan, yaitu mau/ingin mengembangkan SDM dan harus mengembangkan SDM [16].

Kompetensi Terhadap pelatihan. Diperkuat penelitian yang dilakukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap pelatihan [17]. Kurikulum terhadap pelatihan [18]. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa kurikulum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pelatihan [19]. Kurikulum terhadap pelatihan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh bahwa Kurikulum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pelatihan [20]. Kompetensi Terhadap Kualitas lulusan. Diperkuat penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas lulusan. Kompetensi Terhadap kualitas lulusan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menyatakan bahwa Kurikulum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas lulusan. Kualitas lulusan Terhadap pelatihan. Diperkuat penelitian yang dilakukan bahwa Kualitas lulusan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pelatihan.

Kompetensi Terhadap Kualitas lulusan melalui Pelatihan sebagai variabel intervening. Diperkuat penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Terhadap Kualitas lulusan melalui Pelatihan sebagai variabel intervening. Kurikulum

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Terhadap Kualitas lulusan melalui Pelatihan sebagai variabel intervening. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menyatakan bahwa Kurikulum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Terhadap Kualitas lulusan melalui Pelatihan sebagai variabel intervening.

## **2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 67 orang karyawan tetap setelah menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS).

## **3. Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan Karakteristik Pengajar atau guru pada Pondok Pesantren Darussalam Pinagar Kabupaten Pasaman Barat jika dilihat dari sisi jenis kelamin dari 100 orang yang menjadi sampel pada penelitian ini, sebanyak 37 orang atau sebesar 36,00% memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 63 atau sebesar 64,00% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan usia, yang berumur 20-30 tahun yaitu sebesar 44 orang atau sebesar 43,00%, yang memiliki umur 31-40 tahun yaitu sebesar 33 orang atau sebesar 34,00% dan yang memiliki umur > 41 tahun yaitu sebesar 23 orang atau sebesar 23,00%. Selanjutnya jika ditinjau dari sisi Pendidikan SMA 0, D3 0 yang memiliki Pendidikan S1 sebanyak 87 Orang atau sebesar 87,00% dan yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 13 orang atau sebesar 13,00% dan yang memiliki pendidikan S3 yaitu 0.

Selanjutnya jika ditinjau dari lama bekerja dari 1-5 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 33,00% dan dari 5-10 tahun sebanyak 45 orang atau sebesar 45,00% dari >10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20,00%. Berikutnya, jika dinilai dari pendapatan hasil perhitungan frekuensi dari 100 orang pegawai yang berpendapatan <Rp 2.000.000 /Bulan sebanyak 14 orang atau sebesar 14,00% dan yang berpendapatan Rp 2.000.000 –5.000.000 /Bulan sebanyak 43 orang atau sebesar 42,00%. Yang berpendapatan Rp. 5.000.000 – 8.000.000 sebanyak 37 orang atau sebesar 48,00% dan yang memiliki pendapatan >8.000.000 sebanyak 6 orang atau sebesar 1,00%. Berdasarkan ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliabilty masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Berdasarkan output SmartPLS pada telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70.

Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable. Pada terlihat nilai R-Square konstruk Kualitas Lulusan sebesar 0,818 atau sebesar 81,8%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kualitas Lulusan dari konstruk Kompetensi, Kurikulum dan Pelatihan terhadap Kualitas Lulusan Sementara nilai R-Square untuk konstruk Pelatihan sebesar 0,844 atau sebesar 84,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kompetensi dan Kurikulum dalam menjelaskan atau mempengaruhi Pelatihan. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pelatihan. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien Kompetensi sebesar 3.621 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Pelatihan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,621 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Pelatihan.

Pengaruh Kurikulum Terhadap Pelatihan. Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan nilai koefisien Kurikulum sebesar 24,216 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Pelatihan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana jika nilai t- statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 24,216 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kurikulum terhadap pelatihan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kurikulum terhadap Pelatihan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Lulusan. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,240 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kualitas Lulusan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,240 < 1,96 dengan p-value 0,810 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kompetensi terhadap Kualitas Lulusan. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Kualitas lulusan.

Pengaruh Kurikulum Terhadap Kualitas Lulusan. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien Kurikulum sebesar 6.553 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kualitas Lulusan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 6.553 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kurikulum terhadap Kualitas lulusan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Lulusan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SmartPLS diperoleh nilai koefisien Pelatihan sebesar 0.706 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap Kualitas Lulusan. Selanjutnya untuk menilai nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t- tabel 1,96 atau 0.706 < 1,96 dengan p-value 0,480 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H5 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Pelatihan terhadap Kualitas lulusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif yang signifikan Pelatihan terhadap Kualitas lulusan.

Pengaruh Sistem Kompetensi terhadap Kualitas Lulusan melalui Pelatihan. Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau tidak berdasarkan hasil pengujian indirect effect nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0.650 < 1,96 dengan p-value 0,516 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kompetensi terhadap Kualitas Lulusan. Maka Kualitas Lulusan akan turun melalui Pelatihan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang mana Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas lulusan Melalui Pelatihan.

Pengaruh Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan melalui Pelatihan. Untuk mengetahui pengaruh memediasi atau tidak berdasarkan hasil pengujian indirect effect nilai t- statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Nilai t-statistik >

t-tabel 1,96 atau  $0.706 < 1,96$  dengan p-value 0,480 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan. Maka Kualitas lulusan akan turun melalui Pelatihan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang mana Kurikulum tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Lulusan Melalui Pelatihan.

#### 4. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut adalah Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Terhadap Pelatihan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kurikulum terhadap Pelatihan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kualitas Lulusan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan anantara Pelatihan terhadap Kualitas Lulusan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kualitas Lulusan melalui Pelatihan. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan melalui Pelatihan.

#### Daftar Rujukan

- [1] Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. DOI: <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290> .
- [2] Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274> .
- [3] Ma'arif, M. A., Mumtahana, L., Sunarno, Mansyuri, A., & Nasith, A. (2023). Developing Pesantren Educator Resources through Optimizing the Learning Organization. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 475–491. DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i3.4415> .
- [4] Hanifatulqolbi, D., Ismail, I. E., Hammad, J., & Al-Hooti, M. H. (2019). Decision support system for considering the best teacher performance using MOORA method. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1193). Institute of Physics Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1193/1/012018> .
- [5] Sinaga, N. A., Sugara, H., Sembiring, E. J., Manurung, M. E. M., Silaen, H., Sumantrie, P., & Siregar, V. M. M. (2022). Decision support system with MOORA method in selection of the best teachers. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2453). American Institute of Physics Inc. DOI: <https://doi.org/10.1063/5.0094437> .
- [6] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241> .
- [7] Ratnaningrum, R., Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 76–86. DOI: <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227> .
- [8] Qoim, Z., Askafi, E., & Talkah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai di IAIN Kediri. *Otonomi*, 23(2), 321. DOI: <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4443> .
- [9] Faizatun, F., & Mufid, F. (2020). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (Studi Multi Kasus Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pati). *Quality*, 8(2), 241. DOI: <https://doi.org/10.21043/quality.v8i2.8097> .
- [10] Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. DOI: <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48> .
- [11] Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886> .
- [12] Nopitasari, N., Norfai, N., Anwary, A. Z., & Hadi, Z. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Upt. Puskesmas Puruk Cahu Tahun 2022. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 9. DOI: <https://doi.org/10.31602/ann.v10i1.11049> .
- [13] Mochamad Ainan, Andhi Supriyadi, Syamsul Hadi, & Dyah Palupiningtyas. (2021). Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Sebagai Antisedence dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & KB Kota Semarang. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 338–352. DOI: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.650> .
- [14] Hirmanah, A. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Purna Bakti Cabang Kutacane Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 173. DOI: <https://doi.org/10.22303/accumulated.3.2.2021.173-185> .
- [15] Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. DOI: <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874> .
- [16] Risandi, A. D., Saleh, H., & Ruslan, M. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Pelayanan Publik Bagian Organisasi Sekretariat Daerah di Kabupaten Bantaeng. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 200–209. DOI: <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1920> .
- [17] Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677> .
- [18] Nazmi, H., Gunawan, I. A., & Cindy. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Tour Medan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 86–96. DOI: <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.158> .
- [19] Yulanda, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.31851/neraca.v1i1.1162> .
- [20] Kusjono, G., Suprianto, S., Maddinsyah, A., Syamruddin, S., & Widodo, S. (2022). Pelatihan Penulisan Naskah Ilmiah Jurnal Investigasi Bagi Guru-Guru Se-Kota Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 2(3). DOI: <https://doi.org/10.33753/ijse.v2i3.44> .