



Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur

Putri Windari Sinulingga¹, Nashrudin Setiawan*²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia
Email: putriwindari@gmail.com, nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id
Correspondence Author: nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. The research analysis aims to determine whether leadership and competence have a positive and significant effect on human resource development at PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur. The data analysis technique used is the quantitative associative research method with Structural Equation Modeling (SEM) analysis and using the SmartPLS application. This study uses multiple linear regression. The sample in this study was 60 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that leadership partially has a positive and significant effect on human resource development at PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur. Competence partially has a positive and significant effect on human resource development at PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur..

Keywords: Leadership, Competence, Human Resource Development.

Article history: Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

How to cite this article: Putri Windari Sinulingga, Nashrudin Setiawan. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur. *Journal of Community Research and Service*, -().

1. Pendahuluan

Setiap organisasi pasti akan dihadapkan pada dua permasalahan yang berasal dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Semakin besar suatu organisasi, maka semakin besar dan kompleks pula permasalahan yang akan dihadapinya, hal ini akan menuntut organisasi untuk dapat mengerahkan semua potensi yang dimiliki untuk dapat menghadapi permasalahan yang berasal dari kedua jenis lingkungan tersebut. Salah satu wujud dari kompleksitas tersebut adalah semakin sulit dan rumitnya organisasi dalam upaya pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi. Untuk itulah diperlukan manajemen strategis yang memungkinkan seorang pimpinan organisasi untuk berfikir lebih logis terhadap kondisi yang terjadi pada organisasinya secara internal dan eksternal. Para pimpinan organisasi pasti akan menyadari bahwa mengelola beraneka ragam kegiatan

dengan berbagai seginya secara internal hanyalah sebagian dari tanggung jawabnya betapapun pentingnya kegiatan tersebut.

Organisasi dapat survive dengan menggunakan kesempatan dan mengatasi tantangan dari lingkungan. Untuk itu, latihan dan pengembangan dengan tujuan mempertahankan eksistensi organisasi sangat diperlukan. Begitu juga ketika organisasi mengalami perubahan, misalnya, perubahan tujuan organisasi, perubahan faktor pencapaian tujuan organisasi, perubahan karyawan, perubahan pasar dan perubahan lingkungan organisasi lain. Sumber daya manusia sebagai investasi vital dalam suatu organisasi perlu menapatkan perhatian lebih, oleh karena itu, pengembangan sumberdaya manusia juga penting demi menjaga dan meningkatkan produktivitas, sehingga dalam melakukan pengembangan SDM, yang perlu dipertanyakan adalah dalam bidang apa pengembangan diperlukan, bagaimana intensitasnya dan teknik apa yang digunakan.

Menurut Samsudin (2020), kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari perusahaan tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada karyawan senantiasa akan mendorong prestasi kerja karyawan dengan prestasi tersebutlah karyawan akan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia mereka dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2020), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia akan semakin berdaya guna dan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan.

Hasil Pra Survei pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur yaitu:

1. Perusahaan kurang melakukan perencanaan dan penyesuaian rancangan karir untuk karyawan. Perusahaan kurang memberikan arahan dalam menghadapi masalah pekerjaan. Karyawan kurang mendapat peluang untuk memperluas pengalaman karyawan sebagai karyawan.
2. Pimpinan kurang mengambil keputusan bersama-sama karyawan. Pimpinan kurang menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan. Pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.
3. Pengetahuan individu belum mampu meningkatkan efektivitas karyawan. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya belum mampu meningkatkan kinerjanya.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2021), Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat untuk pegawai dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Armstrong (2022), Pengembangan adalah proses yang

berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Hal ini mengambil bentuk kegiatan belajar yang mempersiapkan orang untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih luas atau meningkatkan dan tidak berkonsentrasi pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan ini.

Menurut Robbins (2020), pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Dengan pendidikan, kegiatan pengembangan pegawai berusaha untuk menanamkan proses penalaran suara untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan *knowlegde* - daripada menanamkan kumpulan fakta tentang pengajaran keterampilan motorik tertentu, pengembangan lebih berfokus pada pertumbuhan pribadi pegawai.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins (2020), indikator pengembangan sumber daya manusia ada tiga adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Pada fase ini merupakan aktivitas dalam menyelaraskan rancangan pegawai dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.
2. Pengarahan
Pada fase ini merupakan aktivitas untuk membantu para pegawai agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karir yang diinginkannya dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya
3. Peningkatan
Pada fase ini merupakan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk memenuhi persyaratan yang akan melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya atau promosi dari jabatannya.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu (Samsudin, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus (Simamora, 2021). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Mulyadi, 2022).

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2022).

Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Murdista (2020: 10) indikator dukungan organisasi tersebut meliputi:

1. *Fairness* (Keadilan)
Fairness (Keadilan) adalah cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana pembagian sumber daya diantara karyawan.
2. *Supervisor support* (dukungan supervisor)

Supervisor support (dukungan supervisor) adalah bagaimana supervisor menghargai kontribusi atau usaha bawahannya dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

3. *Organization Reward* dan *Job Condition* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja)

Organization Reward dan *Job Condition* (penghargaan organisasi dan kondisi kerja) adalah pengakuan atas kontribusi atau usaha karyawan terhadap organisasi, dan kondisi pekerjaan setiap karyawan.

Indikator Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut (Samsudin, 2020):

1. *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan.

2. *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana.

3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru

Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi menurut *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Wibowo (2020), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan menurut Dharma (2021), kompetensi adalah mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2022) kompetensi adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2020), Adapun yang menjadi karakteristik seseorang karyawan yang memiliki kompetensi unggul, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan

berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Sikap kerja (*attitude*)

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur.
2. Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur.

4. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (kepemimpinan dan kompetensi) serta variabel dependen (pengembangan sumber daya manusia).

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu pengembangan sumber daya manusia (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur sebanyak 60 karyawan.

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan/responden.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

5. Hasil Dan Pembahasan

Convergent Validity

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,706	0,700	Valid
	X1.2	0,738	0,700	Valid
	X1.3	0,810	0,700	Valid
	X1.4	0,766	0,700	Valid

	X1.5	0,785	0,700	Valid
	X1.6	0,763	0,700	Valid
	X1.7	0,706	0,700	Valid
	X1.8	0,801	0,700	Valid
	X1.9	0,750	0,700	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,778	0,700	Valid
	X2.2	0,774	0,700	Valid
	X2.3	0,806	0,700	Valid
	X2.4	0,789	0,700	Valid
	X2.5	0,768	0,700	Valid
	X2.6	0,758	0,700	Valid
	X2.7	0,726	0,700	Valid
	X2.8	0,875	0,700	Valid
	X2.9	0,754	0,700	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	Y.1	0,791	0,700	Valid
	Y.2	0,837	0,700	Valid
	Y.3	0,771	0,700	Valid
	Y.4	0,795	0,700	Valid
	Y.5	0,770	0,700	Valid
	Y.6	0,848	0,700	Valid
	Y.7	0,741	0,700	Valid
	Y.8	0,758	0,700	Valid
	Y.9	0,749	0,700	Valid

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 1., di atas, dapat diketahui bahwa *Convergent validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstraknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen (> 0.7). Berdasarkan pengolahan data pada variabel komunikasi (X₁), pengawasan (X₂), fasilitas (X₃) dan kepuasan kerja (Y), semua instrument valid karena nilai *loading factor* > 0.7 .

Composite Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk *Composite Reliability* (CR) digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.7 .

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,924	0,700	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,934	0,700	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	0,935	0,700	Reliabel

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 2., di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* > 0.7 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Model Fit

Tabel 3. Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
NFI	0,854	0,854

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 3., di atas menunjukkan bahwa nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel di atas nilai NFI berada pada 0,854 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

R Square

Tabel 4. R Square

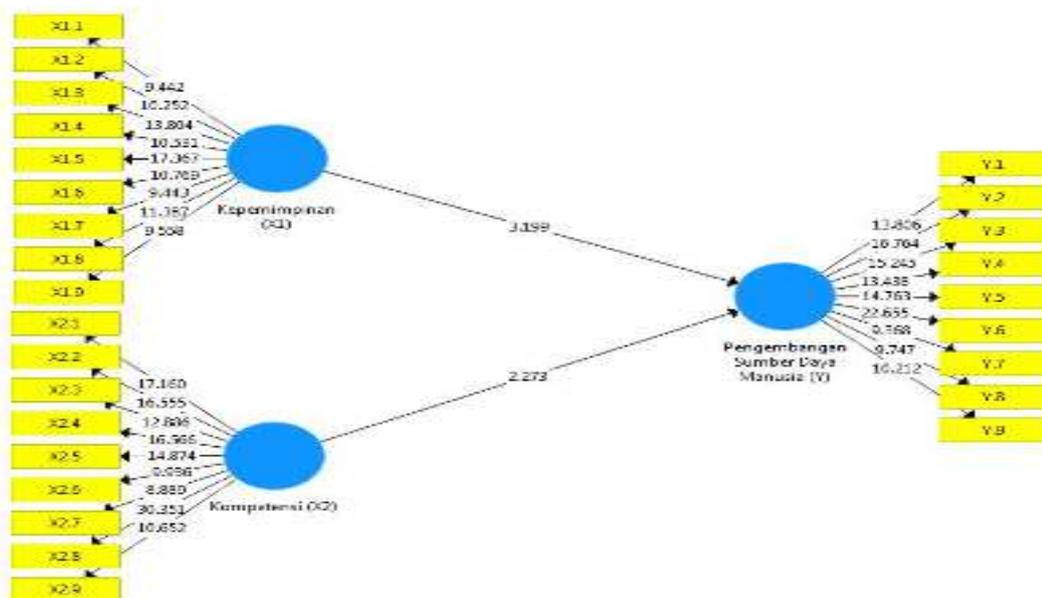
Variabel	R Square
Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y)	0,649

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4., di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,649, hal ini berarti 64,9% variasi atau perubahan pengembangan sumber daya manusia (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X₁) dan kompetensi (X₂), sedangkan sisanya sebanyak 35,1% dijelaskan oleh faktor variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis dari pengujian *Bootstapping* disajikan pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Hasil Pengujian *Bootstrapping* (SEM Smart PLS)
 Sumber: Data Diolah, (2024)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai *original sample estimates* (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, serta *t-statistics* (T), dan *p-values* (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai *original sample* yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif. Nilai *t-statistics* lebih dari 1,96 atau *p-value* yang lebih kecil dari taraf signifikansi (<0,05) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Path</i>	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>T Statistics (T)</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
(X ₁) → (Y)	0,503	3,199	0,001	Positif dan Signifikan
(X ₂) → (Y)	0,356	2,273	0,023	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 5., menunjukkan bahwa:

1. Nilai pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) adalah sebesar 0,503 dengan nilai *t-statistics* 3,199 > T_{tabel} 1,96 dan *p-value* 0,001 < 0,05. Dengan demikian **H1 diterima**, yaitu kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y).
2. Nilai pengaruh variabel kompetensi (X₂) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) adalah sebesar 0,356 dengan nilai *t-statistics* 2,273 > T_{tabel} 1,96 dan *p-value* 0,023 < 0,05. Dengan demikian **H2 diterima**, yaitu kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y).

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang tidak dapat bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku karyawan di masa yang akan datang.
2. PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur harus lebih memperhatikan kompetensi dengan meningkatkan kedisiplinan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.
3. PT PLN (Persero) ULP Binjai Timur harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan semangat agar pengembangan SDM dapat meningkat, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- [1.] Armstrong, Michael. (2022). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London: Kogan Page.

- [2.] Cholishshofi, Nahdhiah Siti. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (BJB) Cabang Rongkasbitung. *Journal Of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, Vol 15, No. 1, Maret 2022, p31-46.
- [3.] Dharma, Surya. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- [4.] Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2021). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- [5.] Latuasan, Anastasya Natalia. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan SDM Di PT Pertamina EP Klamono Oil (Kabupaten Sorong). *Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*. Vol. 1 No. 3 Agustus 2023. e-ISSN : 2987-923X, p-ISSN : 2987-7989, Hal 203-224
- [6.] Mangkunegara A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [7.] Mukhtar, Ahmad. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*. E-ISSN : 3026-6874. Vol: 1, No: 2
- [8.] Mulyadi, D & Rivai, V. (2022). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [9.] Nawawi, Hadari. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [10.] Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- [11.] Robbins, S. (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- [12.] Samsudin, S.H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- [13.] Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- [14.] Sjafei, Sepri Isnani. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*. Volume 2 Nomor 4 Hal. 491-504 ISSN : 2987-5854.
- [15.] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16.] Suhartono. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Volume 03, Nomor 03, Juni 2020.
- [17.] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (2020). Edisi Ketiga, Cetakan Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.