



Published By: Magister Manajemen Universitas Langlangbuana

Volume 5, Number 1, July 2024 pp. 14-23

E-ISSN: 2962-0252

Open Access: <http://jurnal.pasca.unla.ac.id/index.php/holistik>

## KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Pada Tahun 2024)

Rika Novia Sulyawanti<sup>1\*</sup>, Rukhiyat Syahidin<sup>2</sup>, Gun Gun Gunawan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Pemerintah Kabupaten Bandung, Dinas Pekerjaan umum dan Tata Ruang

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia

<sup>3</sup>Magister Manajemen, Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia

e-mail: \*[sulyawanti1973@gmail.com](mailto:sulyawanti1973@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received March 16, 2024

Revised June 22, 2024

Accepted July 11, 2024

Available online July 31, 2024

#### Kata Kunci:

Kompetensi, Kepemimpinan, Perilaku, Kinerja Pegawai, CFA, SEM.

#### Keywords:

Competence, Leadership, Behavior, Employee Performance, CFA, SEM.

#### DOI:

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuan, memberikan pelayanan efektif, serta menjaga integritas dan transparansi. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang berperan penting dalam pembangunan infrastruktur di Indonesia, adalah salah satu contohnya. Laporan kualitas jalan selama 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja pegawai DPUTR Kabupaten Bandung belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan perilaku terhadap kinerja pegawai DPUTR Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner kepada 112 pegawai, serta analisis CFA dan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan.

### ABSTRACT

Human resource management is crucial for government agencies to achieve objectives, provide effective services, and maintain integrity and transparency. The Ministry of Public Works and Housing, which plays a vital role in infrastructure development in Indonesia, is one example. The road quality report over the last five years indicates that the performance of employees at the DPUTR (Department of Public Works and Housing) in Bandung Regency has not met the target. This study aims to examine the impact of competence, leadership, and behavior on the performance of DPUTR employees in Bandung Regency. A quantitative method using a questionnaire was administered to 112 employees, along with CFA (Confirmatory Factor Analysis) and SEM (Structural Equation Modeling) analysis. The findings reveal that leadership and behavior significantly influence employee performance, whereas competence does not have a significant impact.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi pemerintah karena berhubungan erat dengan kemampuan mencapai tujuan, memberikan pelayanan efektif, serta menjaga integritas dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan. Manajemen yang baik

berkontribusi pada pemerintahan yang efisien, layanan berkualitas, dan akuntabilitas yang tinggi (Suhanda, 2016).

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) memiliki peran krusial dalam pembangunan infrastruktur di Indonesia, terutama di sektor transportasi dan perumahan. Infrastruktur yang baik merupakan fondasi penting untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kementerian ini bertanggung jawab merencanakan, membangun, dan memelihara jaringan jalan, jembatan, pelabuhan, dan bandara yang mendukung mobilitas penduduk dan barang di seluruh negeri. Upaya Kementerian PUPR berdampak luas pada kehidupan warga dan pertumbuhan ekonomi, menjadikannya lembaga yang sangat penting bagi Indonesia (PUPR, 2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengatur penilaian kinerja PNS untuk menjamin objektivitas pembinaan berdasarkan sistem prestasi dan karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja individu dan unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat, serta perilaku PNS. Prinsip penilaian kinerja meliputi objektivitas, keterukuran, akuntabilitas, partisipasi, dan transparansi. Sistem Manajemen Kinerja PNS mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja PNS.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) Kabupaten Bandung, yang dibentuk berdasarkan perubahan peraturan daerah, mempunyai tanggung jawab besar dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan terkait urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan tata ruang. Dinas ini terdiri dari enam bidang utama yang meliputi pengelolaan sumber daya air, drainase, pengembangan jasa konstruksi, bangunan gedung, tata ruang, dan jalan. DPUTR sangat fokus pada perencanaan, pembangunan, dan perawatan jalan untuk meningkatkan kualitas infrastruktur di Kabupaten Bandung, dengan program yang dikelola dengan dedikasi tinggi di bawah kepemimpinan Kepala Bidang Jalan.

Laporan pencapaian kualitas jalan di Kabupaten Bandung selama lima tahun terakhir menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang tidak berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh dua faktor utama: anggaran yang tidak terlaksana sepenuhnya dan rendahnya kinerja pegawai. Meskipun anggaran cukup telah dialokasikan, implementasi di lapangan terkendala oleh masalah administratif dan teknis. Selain itu, rendahnya kinerja pegawai juga menjadi penghambat utama. Kinerja pengawas penyelenggaraan jalan juga dipandang belum optimal, yang berdampak pada kurang efektifnya pembangunan dan pemeliharaan jalan. Masalah ini mencakup kurangnya kompetensi, kepemimpinan yang tidak

efektif, dan perilaku yang tidak mendukung dalam tim. Oleh sebab itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam serta perbaikan sistem manajemen dan peningkatan kompetensi pegawai untuk memastikan efisiensi dan keberhasilan proyek jalan di wilayah tersebut.

Hasil survei awal pada 20 responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa variabel-variabel yang masuk dalam kategori tidak baik adalah variabel kompetensi dimana memiliki skor tertinggi sedangkan kinerja pegawai memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa belum tercapainya program kerja Dinas PUTR dapat dikaitkan dengan faktor kompetensi, kepemimpinan, dan perilaku pegawai. Penelitian lebih lanjut yang menyeluruh dan analisis data yang mendalam dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai masalah ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Kompetensi sebagai kemampuan menyelenggarakan berbagai tugas kerja berlandaskan pada pengetahuan dan skill yang baik dengan dukungan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Athiah, 2022). Kompetensi yaitu perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap & karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Lumintang & Rufial, 2021).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Pristiningsih, 2015). Kepemimpinan sebagai peran seseorang yang memiliki superioritas tertentu, yang membawa kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan anggota organisasi agar bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu (Huda & Abdullah, 2022).

Perilaku mencakup tindakan dan sikap yang tercermin dalam aktivitas karyawan (Athiah, 2022). Perilaku kerja diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, bertujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan (Barasa, Togatorop, & Szesz, 2021).

Kinerja pegawai adalah suatu ukuran sejauh mana individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Arifin, Putra, & Hartanto, 2019). Kinerja pegawai mencakup segala sesuatu yang dilakukan oleh orang dalam bekerja dan menilai kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Husainah, 2023).

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung.

H3 : Perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel dari populasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung. Sampel penelitian mencakup 112 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Bandung. Metode analisis yang diterapkan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat analisis PLS 3.2.9. Proses analisis mencakup uji inner model dan uji outer model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 112 sampel pegawai DPUTR Kab. Bandung, maka kategori dan klasifikasinya ditunjukkan pada tabel dibawah :

**Tabel 1** Profil Responden

Kategori	Klasifikasi	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	75
	Perempuan	28	25
Total		112	100
Usia	Dibawah 25 tahun	2	2
	25 - 34 tahun	13	12
	35 - 44 tahun	44	39
	45 - 54 tahun	44	39
	diatas 54 tahun	9	8
Total		112	100
Kota Domisili	Kabupaten Bandung	84	75
	Kota Cimahi	6	5
	Kota Bandung	18	16
	Lainnya	4	4
Total		112	100
Pendidikan terakhir	SMP atau setingkat	2	2
	SMA atau setingkat	32	29
	Diploma/Sarjana (S1) atau setingkat	72	64
	Pascasarjana (S2/S3)	6	5
Total		112	100
Lama bekerja	Dibawah 10 tahun	18	16

	10 sd. 20 tahun	67	60
	21 sd. 30 tahun	25	22
	Diatas 30 tahun	2	2
Total		112	100

Sumber : Hasil Survey

## Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2** *Loading Factor*

	Kompetensi	Kepemimpinan	Perilaku	Kinerja Pegawai
KS1	0.798			
KS2	0.889			
KS3	0.716			
KS4	0.824			
KS5	0.751			
KS6	0.752			
KS7	0.778			
KS8	0.783			
KS9	0.817			
KS10	0.818			
KS11	0.868			
KN1		0.798		
KN2		0.876		
KN3		0.895		
KN4		0.797		
KN5		0.844		
KN6		0.754		
	Kompetensi	Kepemimpinan	Perilaku	Kinerja Pegawai
KN7		0.844		
KN8		0.768		
KN9		0.811		
KN10		0.848		
KN11		0.814		
PE1			0.777	
PE2			0.905	
PE3			0.932	
PE4			0.840	
PE5			0.914	
PE6			0.905	
PE7			0.884	
PE8			0.886	
PE9			0.839	
PE10			0.817	
KP1				0.809
KP2				0.885
KP3				0.844
KP4				0.883
KP5				0.774
KP6				0.833
KP7				0.881
KP8				0.755
KP9				0.842

<b>KP10</b>				0.830
<b>KP11</b>				0.815

Sumber : Hasil Perhitungan SEM PLS

**Tabel 3** *Construct Reliability and Validity*

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kepemimpinan</b>	0.952	0.955	0.959	0.679
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.956	0.957	0.961	0.694
<b>Kompetensi</b>	0.944	0.947	0.951	0.641
<b>Perilaku</b>	0.964	0.965	0.969	0.759

Sumber : Hasil Perhitungan SEM PLS

Dari analisis yang diuraikan pada tabel 1, terlihat bahwa nilai AVE untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah 0,5 atau lebih tinggi. Sementara itu, berdasarkan tabel 2, nilai cross loading untuk setiap variabel mencapai 0,7 atau lebih tinggi. Oleh karena itu, semua variabel di atas terbukti memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan dan dinyatakan valid.

Dari hasil analisis yang dijelaskan pada tabel tersebut, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha setidaknya 0,5 dan composite reliability setidaknya 0,7. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas untuk setiap variabel tersebut diterima dan variabel-variabel itu dinyatakan sebagai reliabel.

### Koefisien Determinasi

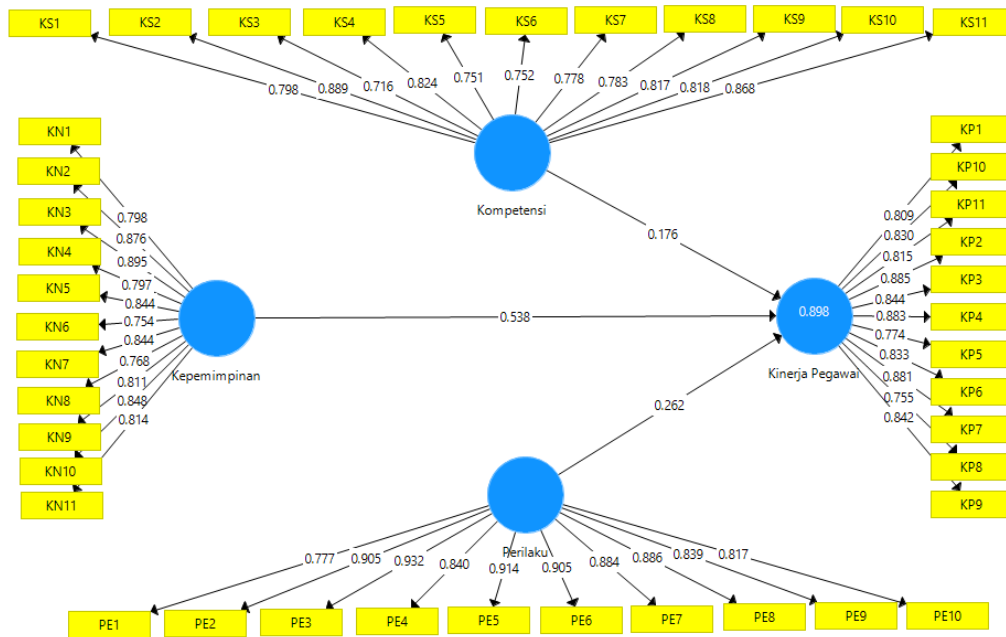
**Tabel 4** *Coefficient Determinant*

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.898	0.896

Sumber : Hasil Perhitungan SEM PLS

Perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menghasilkan nilai 0,898, yang menunjukkan bahwa 89,8% variasi pada variabel penyerapan anggaran dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kepemimpinan, dan Perilaku. Variasi yang tersisa dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

**Koefisien Jalur**



**Gambar 1** Diagram Jalur

Sumber : Hasil Perhitungan SEM PLS

**Tabel 5** Path's Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Kepemimpinan -&gt; Kinerja Pegawai</b>	<b>0.538</b>	0.543	0.111	4.841	<b>0.000</b>
<b>Kompetensi -&gt; Kinerja Pegawai</b>	<b>0.176</b>	0.184	0.130	1.353	<b>0.177</b>
<b>Perilaku -&gt; Kinerja Pegawai</b>	<b>0.262</b>	0.249	0.090	2.901	<b>0.004</b>

Sumber : Hasil Perhitungan SEM PLS

Data menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 0,176 terhadap Kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai t-hitung (1,353) lebih rendah dari t-kritis (1,96). Selain itu, nilai f2 sebesar 0,039, yang masuk dalam kategori ukuran efek lemah karena berada di bawah batas 0,15, menunjukkan bahwa efek Kompetensi terhadap Kinerja pegawai adalah minimal. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ditolak.

Berdasarkan data yang dianalisis, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0,538. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai f2 sebesar 0,386, yang menempatkan ukuran efek dalam kategori kuat karena melebihi batas 0,35. Nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan adalah 4,841, yang jauh

lebih tinggi dari t-kritis sebesar 1,96, menyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Data menunjukkan bahwa variabel Perilaku memiliki pengaruh sebesar 0,262 terhadap Kinerja Pegawai. Dari perhitungan, nilai  $f_2$  adalah 0,105, yang termasuk dalam kategori ukuran efek lemah karena berada di bawah batas 0,15. Meskipun demikian, nilai t-hitung untuk variabel Perilaku adalah 2,901, yang lebih tinggi dari t-kritis sebesar 1,96, mengindikasikan bahwa hipotesis mengenai pengaruh signifikan Perilaku terhadap Kinerja Pegawai diterima. Jadi, meskipun ukuran efeknya lemah, Perilaku tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari analisis deskriptif yang dilakukan, terungkap beberapa aspek yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan efisiensi kerja di DPUTR Kab. Bandung. Pertama, pegawai menunjukkan keterbatasan dalam mengidentifikasi masalah secara cepat selama pelaksanaan tugas sehari-hari. Variabel kompetensi pegawai ditemukan memiliki pengaruh paling rendah dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan perilaku, dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan terhadap pencapaian Program Penyelenggaraan Pencapaian Kualitas Jalan yang belum memenuhi target, seringkali dikaitkan dengan kinerja pegawai yang kurang optimal.

Untuk memperbaiki situasi ini, perlu dilakukan intervensi spesifik seperti memberikan pelatihan dan bimbingan intensif kepada pegawai dalam analisis dan pemecahan masalah, komunikasi yang efektif, dan penyampaian informasi. Pelatihan ini hendaknya mencakup metode untuk mengembangkan keterampilan berbicara yang menarik dan jelas, serta teknik mengidentifikasi masalah dengan lebih cepat dan efisien. Bimbingan ini diperkaya dengan contoh praktis, umpan balik positif, dan dukungan untuk memperkuat kepercayaan diri pegawai dalam berkomunikasi. Langkah-langkah perbaikan tersebut diharapkan dapat memperkuat kompetensi pegawai sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai DPUTR di Kab. Bandung.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari analisis deskriptif sebelumnya, terlihat bahwa kepemimpinan di DPUTR Kab. Bandung adalah variabel dengan pengaruh terbesar dibandingkan kompetensi dan perilaku, namun masih belum dimanfaatkan secara maksimal. Kurangnya kemampuan pemimpin dalam membuat keputusan yang efektif menjadi salah satu penyebab Program Penyelenggaraan Pencapaian Kualitas Jalan belum tercapai secara optimal. Untuk mengatasi ini, beberapa langkah perbaikan



yang bisa dilakukan meliputi peningkatan akuntabilitas pemimpin melalui sistem pelaporan dan evaluasi yang jelas, memberikan umpan balik teratur, dan membuat pemimpin bertanggung jawab atas keputusannya. Selain itu, mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan dari tim, mendorong budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif, serta menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan yang bertujuan meningkatkan keterampilan pemimpin dalam mengambil keputusan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan di DPUTR Kab. Bandung, sehingga kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Perilaku Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari analisis deskriptif yang telah dilakukan, terungkap bahwa perilaku pegawai DPUTR Kab. Bandung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian program, terutama dalam mencapai kualitas jalan yang diharapkan. Namun, terdapat beberapa isu, seperti kurangnya etika komunikasi dan integritas dalam tindakan serta keputusan yang diambil oleh pegawai. Meskipun perilaku memiliki pengaruh yang cukup besar, terdapat ruang untuk perbaikan yang dapat membantu memaksimalkan pengaruh ini. Langkah-langkah yang dapat diambil termasuk pelatihan atau workshop mengenai etika berkomunikasi dan menjaga integritas. Juga penting untuk memperkenalkan dan menegakkan kebijakan etika yang jelas, membangun budaya kerja yang mengutamakan komitmen terhadap kualitas dan standar kerja, memberikan umpan balik terstruktur, serta penghargaan untuk mereka yang memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Selain itu, mendorong partisipasi aktif dan motivasi dari pegawai serta melakukan evaluasi kinerja secara rutin dianggap relevan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mencegah pegawai dari berperforma tinggi. Kebijakan ini diharapkan akan meningkatkan integritas dan etika dalam tindakan serta keputusan yang diambil oleh pegawai, sekaligus meraih target yang diharapkan dalam Program Penyelenggaraan Pencapaian Kualitas Jalan.

### **KESIMPULAN**

Kompetensi pegawai DPUTR Kab. Bandung memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, artinya meskipun kompetensi meningkat, peningkatan kinerja pegawai sangat minim atau tidak terasa. Salah satu masalah utama yang teridentifikasi adalah kurangnya kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi masalah dengan cepat saat menjalankan tugas sehari-hari. Di sisi lain, kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun terdapat kekurangan dalam membuat keputusan yang efektif dan efisien. Sedangkan perilaku juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan

masukannya bahwa pegawai sering berkomunikasi tanpa etika dan kurang menjaga integritas dalam setiap tindakan dan keputusan mereka. Perbaikan dalam ketiga aspek ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai DPUPR Kab. Bandung secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22 - 29.
- Athiah. (2022). The Influence of Work Behavior, Achievement Motivation, and Work Competence on Employee's Performance: a Newest Evidence. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1463-1472.
- Barasa, L., Togatorop, A., & Szesz, M. (2021). PENGARUH PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBERBUMI GLOBAL NIAGA. *METEOR STIP MARUNDA*, 14(2), 100 - 129.
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL HARPER YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21 - 30.
- Husainah, N. (2023). Employee Performance and Influenced By Competency, Leadership, and Commitment. *Dinasti International Journal*, 4(6), 891 - 900.
- Lumintang, S., & Rufial. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT PELAYANAN KANTOR PUSAT BPJS KETENAGAKERJAAN. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(4), 84 - 103.
- Pristiningsih, S. (2015). PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(2), 261 - 266.
- PUPR. (2020). *Peraturan Presiden Nomor 27 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat*. Jakarta: Presiden.
- Suhanda. (2016). URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU APARATUR SIPIL NEGARA POTENSIAL BERBASIS KETANGGUHAN MENTAL-SPIRITUAL. *RI'AYAH*, 1(2), 206-220.