

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
 PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT IDANOTAE
 KABUPATEN NIAS SELATAN**

Sandi Hati Lase¹, Yohanes Dakhi², Progresif Buulolo³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan : untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan pegawai dan staf di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 31 responden. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3.097) > t_{tabel} (1.701)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, hasil secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (42.39) > \text{nilai } F_{tabel} (3.340)$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$ artinya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.752 atau 75.2 % dan sisanya 27.7 % dijelaskan di variabel lain. Sebaiknya kepemimpinan dan kompetensi lebih di tingkat lagi. Hal ini akan meningkatkan kelancaran kerja dan meningkatnya kinerja pegawai yang lebih optimal.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompetensi dan Prestasi Kerja*

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini masyarakat semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama disuatu organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan organisasi . keberhasilan organisasi ditentukan oleh tinggi rendah prestasi kerja pegawai.

Sedangkan prestasi kerja berhubungan dengan kepemimpinan dan kompetensi dalam

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (sandihatilase123@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhiyohanes@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

organisasi. Suatu organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, Sedangkan peran sumber daya manusia juga memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, berjalan dengan baik. Dengan demikian, Adanya kepemimpinan yang baik pastilah organisasi tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan target.

Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama-sama. Kepemimpinan adalah sangat berpengaruh dalam suatu pekerjaan, organisasi maupun dalam kelompok. Menurut Handoko (2009:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang akan bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kompetensi kerja akan berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi pegawai terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat menghasilkan pegawai yang berprestasi dan mampu diandalkan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pada umumnya, pegawai di kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan memahami yang namanya kompetensi adalah kemampuan hasil kerja secara aktualis yang dimiliki oleh

setiap pegawai dalam meraih hasil yang optimal jadi penilaian dari pada kompetensi itu terlihat dari kompetensi berdasarkan pendidikan, ketrampilan, pengalaman kerja, penguasaan komputerisasi, training atau pelatihan yang pernah dijalani namun peneliti melihat indikasi hasil prestasi kerja pegawai yang belum sempurna dan optimal bisa didasarkan pada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Semua keputusan yang diambil mempunyai dua sisi yaitu positif dan negatif, begitu juga dengan keputusan dalam menempatkan pegawai pada tempat kerja atau pada bidang masing masing ada banyak pertimbangan pertimbangan tertentu yang harus diambil.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan dimana, pegawai masih memiliki pemahaman atau kemampuan yang kurang terhadap bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pelaksanaan kerja pegawai tidak efektif dan sikap pimpinan juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dimana sikap kepemimpinan yang tidak efektif akibat kurang terjalannya komunikasi yang baik, akan mempengaruhi tujuan kerja yang ingin dicapai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang orang dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Menurut Terry (2012:214) “menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut

Robbins dalam Wibowo (2013:264) “menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan”.

Sedangkan Menurut Hersey dan Blanchart dalam sunyoto (2013:34) “kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai perorangan”

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar mau melakukan tugas dengan baik .

Konsep Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi tersebut kompetensi menjadi sangat berguna dalam membantu organisasi dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2010:202) “kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik”. Selanjutnya Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2007:126) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Abdullah (2002:201) “Dalam konteks manajemen, belakangan ini istilah kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kajian yang sangat menarik dan diminati para ilmuwan dan praktisi untuk didiskusikan secara intens di berbagai forum ilmiah”.

Menurut Jackson dalam Rusnia (2004:237) “adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan prestasi kerja individu atau tim”.

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Konsep Prestasi

Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa tentang adil dan jujur tentang nilai pegawai bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2007:67) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Benardin dan Russel (2001:150) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu. Menurut Byars dan Rue (2005:150) mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2007:94) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2001:51) prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Nitisemito (2004:11) kepemimpinan dilingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai atau bawahan sebagai peningkatan prestasi kerja di setiap bidangnya masing-masing.

Menurut Anoraga (2012:214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Menurut Mangkunegara dalam Sutrisno (2000:67) berpendapat bahwa, “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2005:2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempengaruhi prestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai prestasi kerja, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar untuk meningkatkan prestasi kerja

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan adanya pemimpin pada pegawai maka mereka termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka jadi ini akan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

kompetensi merupakan suatu alat yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kemampuan seseorang, dengan standar yang telah ditentukan maka akan dengan mudah untuk mengetahui perbedaan kompetensi yang dimiliki satu pegawai dengan pegawai yang lainnya.

2.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi adalah bahwa pada pencapaian prestasi yang baik maka pegawai harus mampu memiliki kemampuan yang tinggi maupun motivasi, sikap dan disiplin waktu dalam suatu pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik .

Indikator Variabel Kepemimpinan

Martoyo (2000:176) indikator kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya

4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa uraian teori diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa indikator kepemimpinan adalah kepercayaan diri sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

Indikator Variabel Kompetensi

Menurut Moeheriono (2009:15) bahwa ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skill*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu ketrampilan untuk mengelola serangkaian tugas-tugas yang berbeda yang muncul didalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingenci managemen skills*), yaitu ketrampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama serta mmemelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*trasver skills*) yaitu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi yang digunakan penulis dalam penelitian adalah menurut moehoeriono yiatu: Keterampilan

menjalankan tugas, ketrampilan mengelola tugas, ketrampilan dalam mengambil tindakan, ketrampilan bekerjasama, ketrampilan beradaptasi.

Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2000:194) indikator prestasi kerja yang harus diperhatikan, antara lain: “kerjasama, tanggung jawab, kedisiplinan, kepemimpinan, kualitas kerja”. Kelima indikator tersebut dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan.
4. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
5. Kualitas kerja
Kualitas kerja pegawai sangat diperhitungkan di dalam penilaian karena dengan adanya kualitas kerja dapat diketahui sejauh mana hasil kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator prestasi kerja yang digunakan penulis dalam hal ini adalah kerjasama, tanggung jawab kedisiplinan, kepemimpinan, kualitas kerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel). Dengan demikian

dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel sehingga diketahui pengaruh antara variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data didapat langsung dari responden melalui penyebaran *kuesioner* sedangkan sumber data berasal dari hasil *kuesioner* yang disebarkan kepada responden (pegawai) Kantor Camat Idanotae.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini setelah data dikumpulkan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis atau mengolah data tersebut sesuai dengan data yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan, digunakan regresi berganda merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Prestasi kerja (Variabel terikat)

β_0 = Koefisien Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Variabel bebas

X_1 = Kepemimpinan (Variabel bebas)

X_2 = Kompetensi (Variabel bebas)

e = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya, persamaan di atas dapat menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut Suliyanto (2011:231):

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

X_1, X_2 = Variabel Bebas

$\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

E = Error

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu pengolah data yaitu : *SPSS 16.0 for window*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotseis

Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan (X_1) sebesar 3,097 dengan tingkat signifikan sebesar .000. Sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($31-2-1$) = 28 sebesar 1,701 (lampiran 7). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar 6.904 dengan tingkat besar .000. Sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($31-2-1$) = 28 sebesar 1,701 (lampiran 7). Maka dapat simpulkan variabel kompetensi (X_2) memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 42.393 > nilai F_{tabel} sebesar 3,340 (Lampiran) pada df numerator 3 df deminator 31 pada $\alpha = 5\%$ (0,000). Artinya semua variabel bebas (kepemimpinan dan kompetensi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Selanjutnya hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa R^2 sebesar .752 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 75,2% keragaman variabel terikat (prestasi kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (kepemimpinan dan kompetensi) sedangkan sisanya 23.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh.

$$Y = 8,089 + 0,291 X_1 + 0,547 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

β_0 = 8,089

β_1 = 0,291

β_2 = 0,547

$X_1 X_2$ = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (b_0)= 8,089, konstanta adalah nilai prestasi kerja ketika nilai kepemimpinan dan kompetensi 0. Sedangkan nilai koefisien (b_1) sebesar 0,291 satuan dan nilai koefisien (b_2) sebesar 0,547 satuan dinamakan sebagai koefisien arah regresi linear berganda dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar 1 satuan. Perubahan ini merupakan penambahan jika b bernilai positif dan penurunan atau pengurangan jika nilai b bertanda negatif. Yang artinya jika koefisien regresi kepemimpinan (b_1) sebesar 0,291 artinya setiap 1 satuan pada kepemimpinan (X_1) akan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,291 satuan. Selanjutnya koefisien regresi kompetensi (b_2) sebesar 0,547 artinya setiap perubahan 1 satuan pada (X_2) akan mempengaruhi 0,547 satuan prestasi kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 3,097 dan tingkat signifikan sebesar .000. Sementara nilai t_{tabel} pada alfa 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ ($31-2-1$)= 28 sebesar 1,701, maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian yang dilakukan Siti Khasanah 2013 dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kasus : Bank Muamalat Indonesia Cirebon) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kehandalan sumber daya manusia didalamnya, bisa dilihat dari prestasi yang dimiliki karyawannya. Menurut Widiartana 2012 mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

pada UD. Sinar Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan kepala perusahaan pada UD. Sinar Abadi, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Dikantor Camat Idanotae Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga 2009. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke-2. Jakarta:Rhineka Cipta.
- Blancar Hersey dan Blanchart dalam sunyoto 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:
- Davis. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hasibuan 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ke-2. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2 yogyakarta ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Martoyo. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM. Yogyakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Rusnia J, 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian (Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal riset SDM*. Volume : IV; 4-10
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti 2001 *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Terry George R. (Alih Bahasa Winardi). 2003. Azas-azas Manajemen. Alumni. Bandung
- Terry dalam Sutrisno 1960. *Kepemimpinan Fungsi Dan Tanggung Jawab* Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siti, Khasanah. 2013. *pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kasus : Bank Muamalat Indonesia Cirebon)* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kehandalan sumber daya manusia didalamnya, bisa dilihat dari prestasi yang dimiliki karyawannya. Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
- Widiartana. 2012. *pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi.