

Studi Strategis: Hubungan Kemampuan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Dukuh di Padukuhan Jetak 1

Angga Kurniawan^{*1}, Noviana Wulan Sari²

¹²Manajemen, Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta

^{*}anggakurniawan@upy.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja dukuh di Padukuhan Jetak 1. Kinerja dukuh mengalami kendala akibat ketidakcakupannya dalam menggunakan teknologi. Dampaknya, dukuh mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efektif, terutama dalam hal komunikasi dan distribusi informasi melalui teknologi. Keterbatasan kemampuan dukuh dalam menggunakan teknologi digital tentunya membuat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin di Padukuhan Jetak 1 belum terlaksana dengan baik dan dapat menjadi pengaruh dalam pencapaian kinerjanya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan data melalui wawancara dan kuesioner. Populasi yang ditetapkan adalah sejumlah 294 KK (Kartu Keluarga) di Padukuhan Jetak 1. Serta ukuran sampel dihitung menggunakan metode proportionate stratified random sampling dan memperoleh hasil sampel berjumlah 75 orang dari total populasi KK. Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) masing-masing memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Melalui hasil dalam uji F, disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dukuh di Padukuhan Jetak 1..

Kata kunci: Kemampuan Kerja;, Kepemimpinan; Kinerja; Padukuhan;

Abstract. This study aims to analyze the influence of work ability and leadership on the performance of dukuh in Padukuhan Jetak 1. The performance of the dukuh faces challenges due to their lack of proficiency in using technology. As a result, they experience difficulties in carrying out their duties effectively, particularly in terms of communication and information distribution through technology. The limited ability of the dukuh in utilizing digital technology hinders the execution of their tasks and responsibilities as a leader in Padukuhan Jetak 1, which consequently affects their performance achievements. This research is quantitative, utilizing data collection methods through interviews and questionnaires. The population consists of 294 households (HH) in Padukuhan Jetak 1, with the sample size determined using the proportionate stratified random sampling method, resulting in a sample of 75 respondents out of the total population. The research employs multiple linear regression analysis, assisted by SPSS Version 24 software. The results of the study indicate that work ability (X1) and leadership (X2) each have a significant partial influence on performance (Y). Based on the results of the F-test, it is concluded that work ability and leadership have a significant simultaneous influence on the performance of the dukuh in Padukuhan Jetak 1.

Keywords: Work Ability; Leadership; Performance; Padukuhan;

Pendahuluan

Lembaga atau organisasi, baik milik pemerintah maupun swasta sangat penting untuk mampu mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Kompetisi yang semakin ketat juga mengharuskan organisasi untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan (Putri dkk., 2022). Adanya kompetisi yang semakin ketat mengharuskan organisasi untuk terus mempertahankan keberhasilan di masa depan.

Salah satu elemen yang sangat krusial dalam menjaga dan meningkatkan keunggulan adalah manajemen sumber daya manusia, yaitu pemimpin dan karyawan (Herlambang & Suwandana, 2020). Manusia sebagai sumber daya tidak hanya menjadi aset paling bernilai bagi perusahaan, namun juga berperan besar dalam menentukan kesuksesan perusahaan secara umum dan seberapa baik dalam mencapai keunggulan kompetitif (Aldoseri & Almaamari, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sejumlah langkah yang mencakup planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (tindakan), dan controlling (pengendalian) untuk merekrut sumber daya manusia, membantu mempelajari keterampilan baru, mengintegrasikan karyawan baru, mempertahankan karyawan, dan memberhentikan karyawan untuk mencapai tujuan pribadi, bisnis, dan sosial (Ansory & Indrasari, 2018). Maka dari itu, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik merupakan komponen kunci dari strategi manajemen.

Organisasi dapat beroperasi dengan optimal ketika sumber daya manusia didalamnya mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, keberhasilan ini tercermin dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan itu sendiri (Sutrisno dkk., 2022). Sumber daya manusia tidak hanya terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap negara di dunia juga tentunya memiliki sumber daya manusia masing-masing. Di setiap negara, keberadaan sumber daya manusia berperan sebagai landasan utama dalam menentukan perkembangan dan kesuksesan pembangunan. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat penting untuk menjaga stabilitas, meningkatkan perekonomian, dan menciptakan masyarakat yang terbuka dan berkesinambungan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kekayaan sumber daya manusia. Jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 278.696,2 juta jiwa pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2023). Hal ini membuktikan besarnya populasi sumber daya manusia di negara ini. Hingga saat ini Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia. Terdapat 34 provinsi, 416 kabupaten, 98 kota, 7.266 kecamatan, 8.506 kelurahan dan 74.961 desa pada pembagian wilayah pemerintahan Indonesia secara administrasi (Kemendagri, 2022). Dari seluruh pembagian wilayah pemerintahan secara administrasi di Indonesia, terdapat satu provinsi yang diakui oleh Negara Indonesia sebagai daerah Istimewa. Menurut Undang-Undang Pembentukan Daerah Istimewa, daerah yang mempunyai hak, asal usul dan mempunyai pemerintahan sendiri sebelum Negara Indonesia berdiri dapat disebut Daerah Istimewa. Daerah tersebut setara dengan Provinsi, Kabupaten atau Desa dan dapat menjalankan pemerintahannya sendiri (UU Nomor 22 Tahun 1948). Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan daerah yang disebut dengan “daerah istimewa”.

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta atau disingkat DIY terletak di Pulau Jawa bagian selatan, dengan ibu kota di Kota Yogyakarta. Daerah Istimewa Yogyakarta sudah ada sejak sebelum Indonesia Merdeka, tepatnya pada masa Kerajaan Mataram. Saat itu wilayah Yogyakarta hanya ada dua bagian, yaitu Kasultanan dan Pakualaman.

Undang-Undang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2012 menyebutkan bahwa pemerintah Indonesia mengakui keberadaan Yogyakarta. Yogyakarta dipimpin oleh seorang Gubernur, yaitu Sri Sultan Hamengkubuwono X. Gubernur di Yogyakarta dalam pergantian masa kepemimpinannya tidak dipilih oleh rakyat secara langsung.

Dalam memilih gubernur dan wakil gubernurnya, Daerah Istimewa Yogyakarta tidak menggunakan metode pemilihan umum seperti provinsi lain di Indonesia. Sistem pemilihan dilakukan melalui mekanisme pengusulan oleh suatu lembaga. Lembaga yang dimaksud adalah lembaga dilingkungan Kasultanan dan Kadipaten yang mempunyai kekuasaan untuk mengusulkan calon pemimpin.

Lembaga di dalam Kesultanan yang disebut Penghageng Kawedanan Hageng Panitra Pura mempunyai kewenangan untuk mencalonkan sultan yang bertahta sebagai gubernur. Sedangkan Lembaga di lingkungan Kadipaten, Penghageng Kawedanan Hageng Kasentanan dapat mengusulkan Adipati saat ini sebagai calon Wakil Gubernur (Perdais DIY No 2 Tahun 2015). Untuk pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, lembaga-lembaga di Kesultanan dan

Kadipaten Yogyakarta memilih siapa Sultan dan Adipati yang dapat mencalonkan diri. Hal ini dilakukan sejalan dengan aturan dalam Perda DIY No 2 Tahun 2015 Pasal 3 No 1 sampai dengan No 4 tentang syarat pencalonan Gubernur dan Wakil Gubernur.

Yogyakarta memiliki wilayah dengan luas 3.185,8 km². Wilayah pemerintahan dibagi menjadi wilayah kota, kabupaten, kecamatan, kelurahan/desa dan padukuhan. Sesuai dengan data Badan Pusat Statistik Provinsi DIY, Yogyakarta terdiri dari 1 kota, 4 kabupaten, 78 kecamatan, 438 kelurahan/desa, serta 4508 padukuhan (Badan Pusat Statistik Provinsi DIY, 2015). Akan tetapi, saat ini pembagian wilayah secara administratif Yogyakarta telah berubah.

Nama wilayah administrasi di Yogyakarta telah berubah sejak tahun 2020. Nama kecamatan berganti menjadi kemitraan untuk wilayah kota dan kapanewon untuk wilayah kabupaten. Sedangkan nama desa berganti menjadi kalurahan di wilayah kabupaten dan di wilayah kota, nama kelurahan tetap disebut dengan desa (Pergub DIY No 25 Tahun 2019). Sesuai dengan pembagian wilayah secara administratif, setiap wilayah memiliki pemimpin. Mulai dari walikota yang memimpin wilayah kota sampai dukuh yang memimpin wilayah padukuhan. Keberadaan pemimpin di setiap wilayah memainkan peran kunci dalam mendorong kesejahteraan masyarakat. Sehingga diperlukan pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan kewenangannya dengan tepat.

Untuk mencapai kinerja yang baik, seorang pemimpin harus memenuhi kewajiban dan menjalankan kewenangannya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang yang menunjukkan seberapa baik dan seberapa besar ia melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya (Sunantar, 2022). Orang-orang yang baik dalam menjalankan tugasnya juga akan meningkatkan kinerjanya.

Pencapaian hasil kerja individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan tertentu merupakan arti dari kinerja (Marwazi, dkk., 2023). Berdasarkan kedua ahli, disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan agar tercapainya suatu tujuan.

Kinerja yang baik akan membantu seseorang yang melakukan pekerjaannya memperoleh hasil yang lebih baik (Garingging & Saluy, 2020). Pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dengan baik berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal.

Adapun berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja disekitar (Tri Juniarti dkk., 2021). Faktor dapat menjadi acuan untuk memahami pengaruhnya terhadap situasi tertentu. Penulis melihat kemampuan kerja dan kepemimpinan sebagai dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kemampuan kerja merupakan keahlian individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Yusran dkk., 2021). Kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja karena kemampuan kerja menjadi faktor yang menentukan seberapa baik individu dapat melaksanakan tugasnya. Penelitian sebelumnya telah menyimpulkan bahwa kemampuan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja (Hak dkk., 2023).

Faktor kepemimpinan juga berpengaruh besar dalam memengaruhi kinerja. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai keterampilan membuat orang lain melakukan apa pun untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Wahyudi dkk., 2022). Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, karena apabila didalam kepemimpinannya seorang pemimpin dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, maka secara langsung akan memberi pengaruh dalam kinerjanya. Peneliti sebelumnya menemukan bahwa

kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Wahyudi dkk., 2022).

Kemampuan kerja, kepemimpinan, serta kinerja merupakan hal yang saling terkait dan tidak hanya berlaku bagi perusahaan, namun juga pada instansi pemerintah, termasuk pemerintahan desa. Hal ini disebabkan karena pemerintah desa adalah salah satu lembaga pemerintah yang terlibat secara langsung dengan masyarakat desa. Berbagai sesuatu yang terjadi di desa akan menjadi tugas pemerintah desa dan masyarakat akan mudah mengawasi dan menilai pekerjaan aparatur pemerintah desa (Wahyudi dkk., 2022).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja. Dukuh di Padukuhan Jetak 1 adalah objek di dalam penelitian ini. Padukuhan ini terletak di Kalurahan Sidokarto, Kapanewon Godean, Kabupaten Sleman, Provinsi DIY. Dukuh adalah salah satu unsur pembantu Lurah dengan tugas yang berkaitan mengenai kewilayahan, tepatnya di wilayah padukuhan (Perbup Sleman Nomor 2.9 Tahun 2020). Dukuh menjadi salah satu perangkat yang ada dalam suatu pemerintah desa atau kalurahan. Dapat disimpulkan bahwa dukuh merupakan salah satu bagian dari unsur susunan organisasi di kalurahan yang tergolong sebagai perangkat desa untuk memimpin suatu padukuhan di wilayah tertentu.

Sebagai seorang pemimpin, dukuh harus menjalankan kewajiban sesuai yang telah ditetapkan. Dukuh harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan yang diberlakukan. Tugas dukuh dituangkan dalam Peraturan Bupati Sleman No 29 Tahun 2020 Pasal 12, antara lain: 1. pembinaan ketenteraman dan ketertiban, (b) pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat dan mobilitas kependudukan (c) penataan dan pengelolaan wilayah (d) pengawasan pelaksanaan pembangunan di wilayah padukuhan, (e) pembinaan kemasyarakatan di bidang lingkungan, (f) pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dalam menunjang pemerintahan dan pembangunan, (g) pelayanan administrasi kependudukan masyarakat padukuhan, (h) pembinaan pemanfaatan prasarana dan sarana padukuhan, (i) pembinaan sosial dan kemasyarakatan padukuhan, (j) pembinaan lembaga tingkat padukuhan, (k) penyampaian informasi kepada masyarakat padukuhan, (l) pemantauan penggunaan dan pemanfaatan tanah, dan (m) pemantauan pemanfaatan tata ruang Tanah Kasultanan dan Tanah Kadipaten, dan pelestarian kebudayaan (Peraturan Bupati Sleman No 29 Tahun 2020 Pasal 12).

Dukuh sebagai pemimpin padukuhan dan sumber daya manusia dalam lingkup perangkat pemerintahan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang dicapai bergantung pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya. Apabila dukuh tidak memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak terhadap masyarakat secara langsung, hal ini akan membuat kesejahteraan masyarakat akan sulit tercapai. Sebelumnya, telah dikumpulkan terlebih dahulu informasi mengenai jumlah KK (Kartu Keluarga) penduduk Padukuhan Jetak 1. KK adalah Kartu Identitas Keluarga yang mencantumkan data terkait jumlah, hubungan dan struktur dalam keluarga. Padukuhan Jetak 1 terbagi menjadi dua wilayah, yaitu wilayah RW dan RT. Wilayah RW terdiri 3 RW dan wilayah RT terdiri dari 6 RT. Penduduk di wilayah RW 1 menjadi RW dengan penduduk terbanyak karena adanya warga perumahan yang menjadi penduduk domisili. Wilayah RW 2 dan RW 3 merupakan wilayah yang tidak banyak penduduk domisili.

Penduduk di RW 2 dan 3 merupakan penduduk asli di wilayah Padukuhan Jetak 1. Akan tetapi, RW 3 menjadi wilayah dengan lokasi terpadat karena jarak rumah penduduk yang saling berdekatan. Dari pengumpulan data, diperoleh hasil sesuai tabel berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Jumlah Kepala Keluarga Padukuhan Jetak 1 Tahun 2023

Wilayah RW	RW 1		RW 2		RW 3	
Wilayah RT	RT 1	RT 2	RT 3	RT 4	RT 5	RT 6
Jumlah KK	66	43	38	45	54	48
Total	109		83		102	
Jumlah KK Keseluruhan			294			

Sumber: Data Kependudukan Padukuhan Jetak 1 (2023)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam pembagain wilayah secara administratif, Padukuhan Jetak 1 terbagi menjadi dua wilayah, yaitu wilayah RT dan RW. Dalam setiap wilayah RW mencakup dua wilayah RT. RW 1 mencakup RT 1 dan RT 2, RW 2 meliputi RT 3 dan RT 4, sedangkan RW 3 terdiri atas RT 5 dan RT 6. Menurut kondisi geografisnya, wilayah di RW 1 memiliki wilayah yang terluas.

Setelah mengetahui data terkait jumlah KK di Padukuhan Jetak 1, maka dilakukan penelitian lebih lanjut berupa penggalan informasi dengan masyarakat setempat. Berdasarkan hasil perolehan informasi dari masyarakat, mereka mengutarakan bahwa dukuh di Padukuhan Jetak 1 memiliki kinerja yang belum baik dan belum sesuai dengan harapan mereka. Mereka mengungkapkan bahwa belum adanya kepuasan terkait kinerja dukuh sebagai pemimpin yang ada di padukuhan terkait. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dukuh itu sendiri.

Keterbatasan kinerja yang dimiliki oleh dukuh di Padukuhan Jetak 1 salah satunya disebabkan oleh ketidakcakapan dalam penggunaan teknologi. Dampaknya, dukuh mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efektif, terutama dalam hal komunikasi dan distribusi informasi melalui teknologi. Contohnya dalam penerimaan informasi melalui media sosial. Karena keterbatasan dukuh dalam menggunakan teknologi digital, masyarakat menilai bahwa penyampaian informasi yang berkaitan dengan pemerintahan setempat menjadi sering terhambat. Hal ini tentunya akan berdampak tidak baik untuk masyarakat. Adanya masalah keterbatasan dalam menggunakan teknologi digital ini diduga disebabkan oleh faktor kemampuan kerja yang dimiliki. Keterbatasannya kemampuan dukuh dalam menggunakan teknologi digital tentunya membuat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya belum terlaksana dengan baik. Hal ini secara langsung menjadi pengaruh dalam pencapaian kinerjanya.

Keterbatasan akan penggunaan teknologi digital juga dapat berdampak pada penyampaian informasi dari seorang pemimpin bagi setiap individu yang berada di bawah kepemimpinannya. Hal ini karena informasi yang disampaikan terkait pemahaman, kesadaran, dan tindakan yang harus dilakukan oleh setiap individu yang telah menerima informasi yang disampaikan. Jika dalam penyampaian informasi belum efektif, maka kepemimpinannya menjadi faktor lain penyebab belum tercapainya kinerja yang baik.

Terdapat keselarasan dalam penelitian sebelumnya terkait teknologi dalam suatu kinerja. Keberhasilan dalam menggunakan teknologi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan kemajuan teknologi karena dapat mempermudah proses pengambilan dan pengolahan data yang akan berperan penting dalam pengambilan keputusan (Abbas dkk., 2022).

Terbatasnya kemampuan dukuh sebagai perangkat pemerintah setempat dalam menggunakan teknologi digital sebagai media yang dapat digunakan dalam penyampaian informasi kepada masyarakat tentunya akan menghambat efektivitas pekerjaannya. Pemanfaatan teknologi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas peningkatan kinerja. Dengan dukungan teknologi yang tepat, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dukuh sebagai seorang pemimpin dapat terlaksana dengan baik.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Wahyudi dkk., 2022). Meskipun terdapat beberapa studi yang meneliti keterkaitan antara kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja, kebanyakan dari mereka tidak menggunakan objek penelitian yang sama. Studi yang lain seringkali hanya difokuskan pada konteks perusahaan atau sektor industri tertentu. Sementara, penelitian yang mengkaji dampak variabel kemampuan dan kepemimpinan terhadap kinerja pada objek aparatur pemerintahan, khususnya dukuh masih sangat terbatas.

Metodologi Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur nilai dari variabel yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2024:166). Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian, dan penyusunannya mengacu pada indikator dari masing-masing variabel. Indikator akan diuraikan sebagai butir pernyataan dalam kuesioner yang selanjutnya dibagikan kepada responden.

Agar data kuantitatif yang dihasilkan akurat, instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran, dan setiap instrumen harus memiliki skala. Kesepakatan dalam skala pengukuran ditetapkan sebagai penentu panjang atau pendeknya interval pada alat ukur, sehingga data kuantitatif dapat dihasilkan saat skala tersebut digunakan (Sugiyono, 2024:151). Melalui skala pengukuran, nilai variabel yang diukur dengan instrumen penelitian dapat disajikan dalam angka sehingga meningkatkan akurasi dan efisiensi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban untuk setiap item instrumen yang ada.

Uji statistik t dilakukan bertujuan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dengan menggunakan uji ini, koefisien regresi variabel independen dapat diuji secara parsial. Mengacu pada hipotesis penelitian yang diajukan, hipotesis statistik untuk pengujian secara parsial ditentukan sebagai berikut:

Ho: $\mu = 0$ (Variabel independen X1 atau X2 tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Y) Nilai Sig. $\alpha > (0,05)$.

Ha: $\mu \neq 0$ (Variabel independen X1 atau X2 ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Y) Nilai Sig. $\alpha < (0,05)$

Data pada penelitian ini diolah dengan aplikasi Software IBM SPSS Statistics 24 untuk meningkatkan akurasi pengukuran data. Rumus yang digunakan untuk uji hipotesis (uji t) selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} (Sugiyono, 2024:287). Selanjutnya, modal keputusan akan ditentukan dengan mengacu pada statistik Uji t, berdasarkan asumsi yang diuraikan sebagai berikut:

- Apabila Sig. $< \alpha (0,05)$, hipotesis nol akan ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (ada pengaruh signifikan secara parsial)
- Apabila Sig. $> \alpha (0,05)$, hipotesis nol akan diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (tidak ada pengaruh signifikan secara parsial)

Fungsi uji F adalah untuk menguji apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan merujuk pada hipotesis penelitian yang diusulkan, hipotesis statistik untuk pengujian secara simultan adalah seperti berikut ini:

Ho: $\mu = 0$ (Variabel independen X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y secara simultan) apabila nilai Sig. lebih dari 0,05).

Ha: $\mu \neq 0$ (Variabel independen X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen Y secara simultan) apabila nilai Sig. kurang dari 0,05).

Untuk meningkatkan akurasi pengukuran data, penelitian ini akan memanfaatkan aplikasi Software IBM SPSS *Statistics* 24 dalam pengolahan data.

Modal keputusan dengan menggunakan statistik Uji F, ditentukan dari asumsi yang berikut ini:

- Jika Sig. < 0,05, maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan bahwa model regresi memiliki signifikansi dan variabel independen bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara simultan (ada pengaruh signifikan secara simultan)
- Jika Sig. > 0,05, hipotesis nol diterima, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak signifikan dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (tidak ada pengaruh signifikan secara simultan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk menentukan seberapa besar kontribusi antar variabel dengan memperhatikan persentase yang ada. Semakin tinggi presentase nilai R square, semakin kuat pengaruh antara variabel-variabel yang ditetapkan (Azhmy dkk., 2023). Rentang nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 rendah, itu berarti variabel independen tidak cukup efektif dalam menjelaskan variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel independen hampir sepenuhnya mampu memberikan data yang diperlukan untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Berikut ini merupakan penghitungan Koefisien Determinasi (R^2) Ketentuan untuk menganalisis Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dinyatakan sebagai berikut: Apabila KD diketahui sebesar 65%, maka variabel independen (X) berkontribusi 65% terhadap variabel dependen (Y). Adapun 35% sisanya adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian reabilitas dilakukan guna memastikan konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran dari suatu instrumen. Hal ini dilakukan untuk menilai apakah semua item dalam instrumen mengukur hal yang sama dan hasilnya akan tetap sama jika di ulang. Program SPSS versi 24 digunakan sebagai alat dalam menghitung nilai *Alpha Cronbach*.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	0,961	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,953	Reliabel
3	Kinerja	0,938	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dalam penilaian uji reliabilitas penelitian ini, ketentuannya yaitu item instrumen dianggap sangat reliabel jika nilai korelasi *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, sedangkan jika nilainya di bawah 0,6, item tersebut dianggap kurang reliabel. Dari tabel 4.7, disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kemampuan kerja adalah 0,961, variabel kepemimpinan 0,953, dan variabel kinerja 0,938. Artinya, variabel kemampuan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kinerja (Y) memiliki nilai korelasi *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6. Maka dari itu setiap item pernyataan pada penelitian ini dapat diandalkan.

Pengujian Normalitas diterapkan sebagai alat uji data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner untuk mengetahui apakah data tersebut normal. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan untuk uji normalitas yaitu jika angka signifikansi Kolmogorov-Smirnov Asymp Sig. melebihi 0,05, berarti menunjukkan distribusi data adalah normal. Sedangkan jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnova Asymp Sig. berada di bawah 0,05, mengindikasikan

distribusi data yang tidak normal. Di bawah ini terdapat uraian hasil dari uji normalitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11380885
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.067
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil uji normalitas yang ditampilkan pada table 3, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk normalitas residual dari ketiga variabel (Kemampuan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja (Y)) sebesar 0,200. Pada kedua variabel penelitian tersebut mempunyai nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, kriteria normalitas telah dipenuhi dan analisis data lebih lanjut dapat dilakukan.

Pengujian linearitas berfungsi menentukan ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang telah diperoleh. Pengambilan keputusan pada uji linearitas didasarkan pada nilai signifikansi *deviation from linearity*, di mana jika nilainya lebih dari 0,05, hubungan antar variabel dinyatakan linier. Namun, apabila nilainya kurang dari 0,05, maka hubungan antar variabel dianggap tidak linier. Pengujian linearitas menggunakan program SPSS versi 24 dan hasilnya termuat dalam tabel ANOVA.

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas

ANOVA		Sig.
Kinerja * Kemampuan Kerja	Between Groups (Combined)	.000
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.081
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	.194
	Linearity	.050
	Deviation from Linearity	.201

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel hasil uji linearitas tersebut, terlihat bahwa pengujian antara variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0,081, yang berarti lebih dari 0,05 ($0,081 > 0,05$), maka data dapat dikategorikan sebagai linear. Pengujian data variabel kepemimpinan (X2) dengan variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai signifikan *Deviation from Linearity* 0,201, lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan linear.

Uji ini bertujuan untuk menilai keberadaan hubungan korelasi antara variabel

independen yang terdapat dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi potensi *Multicollinearity*, evaluasi dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuan untuk menyimpulkan bahwa tidak ada bukti multikolinearitas dalam model regresi, nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF harus kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam table berikut.

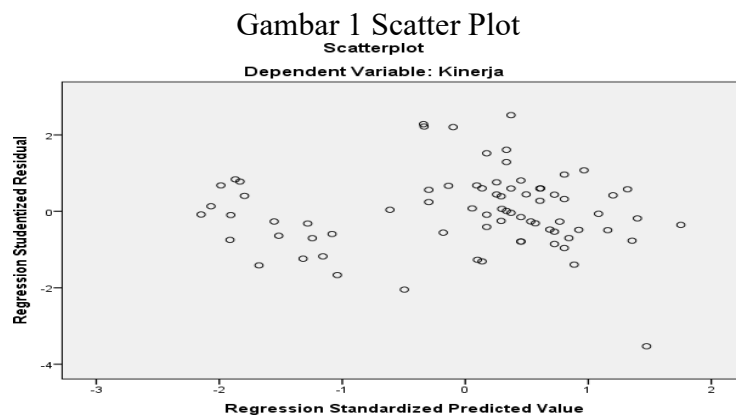
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja	.544	1.839
	Kepemimpinan	.544	1.839

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, variabel X1, diperoleh nilai *Tolerance*-nya adalah 0,544, sedangkan nilai VIF-nya yaitu 1,839. Kemudian untuk variabel X2, nilai *Tolerance* yang diperoleh adalah 0,544, sementara nilai VIF sebesar 1,839. Kedua variabel menunjukkan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel independen tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Penilaian heteroskedastisitas berfungsi memeriksa perbedaan varians residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas muncul ketika varians menunjukkan variabilitas. Dalam kasus di mana tidak terlihat adanya pola berbeda dan titik data didistribusikan dengan menyebar rata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka hasil menunjukkan bahwa bukti adanya heteroskedastisitas. Hasil evaluasi heteroskedastisitas melalui representasi *scatterplot* pada penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1.



Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil ilustrasi *scatterplot* yang ditunjukkan pada Gambar 1 menggambarkan dispersi titik acak di sepanjang sumbu Y, tidak menunjukkan pola yang terlihat tertentu pada grafik. Titik yang dihasilkan menyebar terletak di atas dan di bawah 0 terhadap sumbu Y. Sebaran titik mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Artinya, varian residual bersifat homoskedastisitas, sehingga asumsi regresi linier terpenuhi dan model dapat digunakan dengan lebih akurat.

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y) secara simultan

maupun parsial. Pengujian hipotesis dalam analisis ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.187	3.390		1.825	.072
Kemampuan Kerja	.855	.228	.351	3.749	.000
Kepemimpinan	.508	.089	.532	5.691	.000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Sesuai dengan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda dari program SPSS versi 24 di atas, diperoleh nilai signifikansi Variabel Kemampuan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai signifikansi kedua variabel yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Kemampuan Kerja) dan X2 (Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja).

Uji t bertujuan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja). Dikatakan berpengaruh jika nilai Sig. dari uji t lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 (5%). Apabila Sig. $< \alpha$ (0,05), hipotesis nol akan ditolak, menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika Sig. $> \alpha$ (0,05), hipotesis nol diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, hasil dari uji statistik t untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.187	3.390		1.825	.072
Kemampuan Kerja	.855	.228	.351	3.749	.000
Kepemimpinan	.508	.089	.532	5.691	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 terkait hasil uji t, pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan Kerja (X1), Dalam variabel kemampuan kerja, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja.
2. Kepemimpinan (X2), Pada variabel kepemimpinan, nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000. Artinya adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka variabel kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja.

Dalam model regresi, uji F dimanfaatkan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila Sig. $< 0,05$, hipotesis nol akan

ditolak, artinya model regresi signifikan dan variabel independen bersamaan memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Tetapi jika $\text{Sig.} > 0,05$, hipotesis nol diterima, menandakan bahwa model regresi tidak signifikan dan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak berpengaruh signifikan secara simultan. Tabel berikut menyajikan hasil dari uji statistik F.

Tabel 8 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1379.230		689.615	69.203	.000b
1	Residual	717.490	2	9.965		
	Total	2096.720	4			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kemampuan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Sesuai tabel di atas, diperoleh bahwa nilai 0,000 pada kolom Sig. Hal ini berarti nilai Sig. (0,000) $< 0,05$. Sehingga kesimpulannya adalah variabel independen kemampuan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Dengan menggunakan uji R^2 dapat menilai kontribusi variabel dengan melihat seberapa besar persentasenya. Presentase nilai *r square* yang semakin tinggi akan membuat pengaruh antar variabelnya semakin besar. Koefisien Determinasi (R^2) berada dalam rentang nilai antara nol hingga satu. Di peroleh hasil uji R^2 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.811 ^a	.658	.648	3.157	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kemampuan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 9 diperoleh nilai 0,648 pada kolom *Adjusted R Square*, menyimpulkan bahwa 64,8% kinerja dukuh di Padukuhan Jetak 1 dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya (35,2%) berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian memperoleh hasil bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhaeda, dkk dan menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kemampuan kerja dapat secara langsung memengaruhi kinerja. Seseorang yang memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab dibidang pekerjaannya maka akan mampu menyesuaikan kualitas hasil kerjanya

(Nurhaedah dkk., 2018). Penelitian ini memberikan hasil yang serupa dengan yang dilakukan oleh Hak, dkk. Dalam penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwasanya kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Jika tingkat kemampuan kerja seseorang semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat (Hak dkk., 2023). Penelitian selanjutnya yaitu dilaksanakan oleh Yusran, dkk. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja. Tinggi rendahnya kinerja yang dicapai seseorang, bergantung pada kemampuan kerja yang dimilikinya (Yusran dkk., 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menghasilkan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Oleh itu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Terlaksanakannya kepemimpinannya yang baik dapat membuat kinerja yang dihasilkan juga menjadi semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fahmi & Sanika. Menurut hasil penelitian, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan menjadi salah satu elemen penting dalam proses perolehan kinerja yang baik (Fahmi & Sanika, 2023). Temuan ini selaras dengan temuan Wahyudi dkk. diperoleh kesimpulan yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Seorang pemimpin akan mencapai kinerja yang baik jika ia juga mampu menjalankan kepemimpinannya dengan baik (Wahyudi dkk., 2022). Penelitian lain yang memiliki kesamaan adalah yang dilaksanakan oleh Fadhila dan Yuniawan. Disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pemimpin dapat menentukan kinerjanya apabila kepemimpinannya berjalan dengan sebaik-baiknya (Fadhila & Yuniawan, 2021).

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Nilai Sig pada variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan yang diperoleh dari Uji F menunjukkan angka 0,000. Artinya Nilai Sig. $< 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen kemampuan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) bersaman-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y). Pernyataan ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Kasmir, yaitu kemampuan kerja dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja (Juniarti & Putri, 2021:45-46).

Simpulan

Berdasarkan peneliitan ditemukan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Kemampuan kerja dan kepemimpinan bersaman-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Kami mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah dan masyarakat Padukuhan Jetak 1 yang telah memberikan izin, dukungan, dan data yang diperlukan selama penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada para responden penelitian yang dengan sukarela meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam wawancara dan pengisian kuesioner, sehingga penelitian ini dapat menghasilkan data yang maksimal.

Kami juga berterima kasih kepada dosen pembimbing dan mentor akademik yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi dalam setiap tahapan penelitian. Tak lupa, penghargaan dan rasa terima kasih kami sampaikan kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moril, doa, dan semangat selama proses penelitian hingga tersusunnya laporan ini. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga kami terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi pengembangan penelitian di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, khususnya bagi pengembangan kepemimpinan dan kinerja di masyarakat Padukuhan Jetak 1.

Referensi

- Abbas, Subhan Akbar, dkk. 2022. "Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng". *Jurnal Maneksi*, 11(2): 332-341.
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Khan, M. M. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Ajrina Fadhila, G., & Yuniawan, A. 2021. "Recruitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance with The Supervision of PT Garuda Indonesia's Airline". *Management Analysis Journal*, 10(3): 265-271.
- Aldoseri, Fatima Isa & Qais Ahmad Almaamari. 2020. "Factors Influencing Employee Performance at the Banking Sector in Kingdom of Bahrain: Literature Review". *International Journal on Emerging Technologies*, 11(5), 304-309. <https://www.researchgate.net/publication/344242853>.
- Alnachef, T. H. & Anas. A. A. 2017. "Effect of Human Capital in Organizational Performance: A Literature Review". *International Journal of Science and Research*, 6(8): 1154-1158.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin". *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2): 94-102.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Ansory, Fadjar Al & Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Appelbaum, S. H., Degbe, M. C., MacDonald, O., & Nguyen-Quang, T. S. (2015). Organizational outcomes of leadership style and resistance to change. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 73-80.
- Azhmy, M. F., Nasution, A. A., & Purba, A. L. (2023). Dampak Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Insight Management Journal*, 3(2): 63-72. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.229>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2014). Transformational leadership. Psychology Press.
- Berber, N., & Slavić, A. (2016). The practice of training evaluation in Serbian companies: An empirical study. *Economic Annals*, 61(208), 85-102.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498-2537.
- Carmeli, A., & Sheaffer, Z. (2015). How leadership and organizational learning influence employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 330-356.

- Clarke, S. (2016). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 22-48.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2014). Burnout and job performance: Theoretical considerations. *Burnout Research*, 1(1), 1-10.
- Dulebohn, J. H., et al. (2016). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613.
- Eisenbeiss, S. A. (2014). Ethical leadership and follower organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 122(3), 541-554.
- Farooq, M., & Ullah, Z. (2020). Impact of leadership styles on employees' performance. *Journal of Business Management and Economic Research*, 4(3), 170-187.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Gorman, C. A., et al. (2015). Emerging trends in leadership development. *Human Resource Management Review*, 25(4), 486-498.
- Gupta, B., Gollakota, K., & Srinivasan, R. (2016). Transformational leadership in a developing market context. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(1), 2-14.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (2016). Upper echelons theory revisited. *Academy of Management Review*, 41(2), 150-169.
- Hoch, J. E., et al. (2018). Shared leadership in teams: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1260-1287.
- Hwang, J., & Lee, K. (2019). Effect of employee empowerment on organizational performance. *Journal of Business Research*, 101, 437-445.
- Judge, T. A., et al. (2017). Leadership effectiveness: A review of leader traits and behaviors. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 35-52.
- Kearney, E., & Gebert, D. (2014). Managing diversity and innovation. *Leadership Quarterly*, 25(4), 764-780.
- Kim, M. S., et al. (2020). Digital leadership and its impact on employee engagement. *Journal of Business Strategy*, 41(6), 47-56.
- Koopmans, L., et al. (2014). Measuring individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(2), 224-231.
- Kurniawan, A. (2024). Manajemen Operasi Lanjutan. *YPAD Penerbit*, 1 (1), 1–6. Retrieved from <https://journal.yayasanpad.org/index.php/ypadbook/article/view/80>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2018). Goal setting theory. *Organizational Dynamics*, 47(1), 43-48.
- Lee, J., & Ko, J. (2020). Leadership empowerment and its effects on job satisfaction. *Public Personnel Management*, 49(3), 301-320.
- Nielsen, K., & Daniels, K. (2016). The relationship between transformational leadership and team innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 248-265.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., et al. (2014). The impact of leadership behavior on employee performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 126(2), 120-134. Sidoarjo: Indopustaka Media.
- Wang, G., et al. (2014). A meta-analysis of leadership and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 249-271.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in organizations*. Pearson Education.