

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT DATA DAN
TEKNOLOGI INFORMASI KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
(PUSDATIN KEMENDIKBUDRISTEK)**

Rima Handayani¹, Rahmi Hermawati², Eni Puji Astuti³
^{1,2,3} Universitas Pamulang Tangerang Selatan
*dosen00551@unpam.ac.id*¹, *dosen00817@unpam.ac.id*², *eni.puji13@gmail.com*³

Article history:

Received: 11-06-2025

Revised 09-07-2025

Accepted 23-07-2025

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and employee competence on employee performance at the Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). The research method uses quantitative methods. The population in this study were all employees of the Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) totaling 179 people. The sampling technique used the Slovin formula with a sample size of 64 people. The data analysis method in this study uses the IBM SPSS version 26 application. Includes validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test and f test. The results of this study are Leadership (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a determination value of 79.4% and in the hypothesis test obtained a tcount value of 14.371 > t table 1.999 with a significance of 0.008 < 0.05. Employee Competence (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a determination value of 63.2% and in the hypothesis test obtained a tcount value of 10.320 > t table 1.999 with a significance of 0.006 < 0.05. Leadership (X1) and Employee Competence (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) with multiple linear regression equations $Y = 4.193 + 0,630X1 + 0.253X2$. With a determination value of 43.1%. Hypothesis testing obtained Fcount value 117.553 > Ftable 3.15 with a significant level of 0.000 < 0.05, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that simultaneously Leadership and Employee Competence have a positive and significant effect on Employee Performance of the Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek).

Keywords: Leadership, Employee Competence and Employee Performance

Abstrak:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) Sebanyak 179 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 64 orang. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 26. Meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai determinasi 79,4% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai thitung 14,371 > ttabel 1,999 dengan signifikansi 0,008 < 0,05. Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai determinasi 63,2% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai thitung 10,320 > ttabel 1,999 dengan signifikansi 0,006 < 0,05. Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 4,193 + 0,630X1 + 0,253X2$. Dengan nilai determinasi 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 117,553 > Ftabel 3,15 dengan

tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek).

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia menurut Larasati (2018:1) sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia,¹ Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar instansi dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Menurut Fahmi (2016:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.² Instansi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kemampuan pegawai yang berkompotensi dibidangnya. Menurut Marwansyah (2016:36) mengemukakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mnecapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.³ Peningkatan dari kinerja pegawai secara individual akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat sekali. Definisi kinerja karyawan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara tidak ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁴ Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Disisi lain, kemampuan

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek)? 2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek)? 3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek)? Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). 2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). 3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pusdatin Kemendikbudristek Tangerang Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:17) penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵ Penelitian itu pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) yang beralamat di Jl. RE.

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Martadinata Km. 15, 5 Ciputat, Tangerang Selatan. 15411. Pelaksanaan penelitian terhitung dari bulan Oktober 2022 hingga Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Jadi populasi bukan hanya sekadar tentang orang, tetapi juga objek serta benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Pusdatin Kemendikbudristek 179 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2018:215) menyatakan bahwa sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁷ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stratified Random Sampling. Rumus penarikan sampel menggunakan pendekatan Slovin. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data didasarkan pada kuesioner yang dinilai berdasarkan skala likert 5 (lima) poin. Tahapan analisis dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1976 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan membentuk tim TKPK (Teknologi Komunikasi untuk Pendidikan dan Kebudayaan) berkedudukan di Jakarta, Semarang, Yogyakarta, dan Surabaya. Tahun 1978 Tim TKPK ditingkatkan menjadi Pusat Teknologi Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan, disingkat Pusat TKPK, yang sekarang ini dikenal dengan sebutan PUSTEKKOM berdasarkan Surat Keputusan Presiden nomor 27 tahun 1978. Tahun 2000 Pustekkom memperluas lingkup kerjanya dengan menambahkan unsur teknologi informasi ke dalam bidang tugasnya, sehingga nama lembaga ini menjadi Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan, dengan akronim tetap PUSTEKKOM (ICT Center for Education).

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen, jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Regresi Linier Berganda Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.193	2.440		1.719	.091
	Kepemimpinan	.630	.091	.668	6.917	.000
	Kompetensi Pegawai	.253	.093	.262	2.714	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,193 + 0,630X_1 + 0,253X_2$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X₁) dan kompetensi pegawai (X₂) terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji secara parsial (Uji t). Dalam penelitian ini dilakukan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Kriteria dikatakan signifikan jika t_{hitung} > t_{tabel} atau p value < sig. 0,05.

Tabel Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.531	2.397		2.725	.008
	Kepemimpinan	.827	.058	.877	14.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.828	3.108		2.840	.006
Kompetensi Pegawai	.767	.074	.795	10.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Diiketahui bahwa nilai $t_{hitung} 14,371 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,008 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 10,320 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,006 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis Simultan

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800.465	2	900.232	117.553	.000 ^b
	Residual	467.145	61	7.658		
	Total	2267.609	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diperoleh nilai $F_{hitung} 117,553 > F_{tabel} 3,15$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai berpengaruh

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,531 + 0,827X_1$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,794 atau sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 14,371 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,008 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,828 + 0,767X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,632 atau sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 10,320 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,006 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 4,193 + 0,630X_1 + 0,253X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,431 atau sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 117,553 > F_{tabel} 3,15$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Kompetensi pegawai.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Data dan Teknologi

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) memperoleh hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} 14,371 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,008 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). Berdasarkan variabel Kepemimpinan (X1) nilai tertinggi ada pada indikator pengendalian dengan rentang skala 4,24 dan dikategorikan sangat baik. Dan nilai rata-rata skor pada variabel kepemimpinan adalah 4,12 dikategorikan baik.

2. Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) memperoleh hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} 10,320 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,006 < 0,05)$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). Berdasarkan variabel Kompetensi Pegawai (X2) nilai tertinggi ada pada indikator pengetahuan dengan rentang skala 4,21 dan dikategorikan sangat baik. Dan nilai rata-rata skor pada variabel kompetensi pegawai adalah 4,14 dikategorikan baik.

3. Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek) memperoleh hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 117,553 > F_{tabel} 3,15$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Pusdatin Kemendikbudristek). Berdasarkan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai tertinggi ada pada indikator kualitas kerja dengan rentang skala 4,20 dan dikategorikan sangat baik. Dan nilai rata-rata skor pada variabel kinerja pegawai adalah 4,06 dikategorikan baik.

DAFTAR PUSTAKA

¹ Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

² Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

³ Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

⁴ Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- ¹ Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- ² Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- ³ Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- ⁴ Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing