



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## INTERVENING PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR TERHADAP KINERJA ASN MELALUI EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PELATIHAN PADA KANTOR PPSDM REGIONAL MAKASSAR

*Intervening Administrator Leadership Training Program on The Performance of Civil Servants Through the Effectiveness of Training Implementation at The Office Of PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar*

Afdal Fahmi<sup>1\*</sup>, Seri Suriani<sup>2</sup>, Chahyono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar, Kementerian Dalam Negeri

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

\*Email: [afdal.fahmi77@gmail.com](mailto:afdal.fahmi77@gmail.com)

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program PKA terhadap kinerja ASN melalui efektivitas penyelenggaraan Pelatihan pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar. Jumlah responden sebanyak 110 orang yaitu peserta pelatihan yang dilakukan pada kantor tersebut. Dengan menggunakan analisis jalur atau path. Dari hasil analisis pengolahan data secure kuantitatif, maka diketahui bahwa Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, Agenda Kepemimpinan Kinerja, Agenda Manajemen Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan kinerja ASN secara langsung. Untuk mengukur hubungan tidak langsung antara Program PKA memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja ASN melalui efektivitas penyelenggaraan pelatihan. Efektivitas penyelenggaraan Pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN secara langsung. Untuk mengukur hubungan tidak langsung antara Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) terhadap kinerja ASN melalui efektivitas penyelenggaraan pelatihan, Tapi untuk agenda aktualisasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN secara langsung dan tidak langsung.

**Kata Kunci:** Program PKA, Pelatihan, Efektivitas, Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the extent of the influence of the Administrator Leadership Training (PKA) program on the performance of Civil Servants through the effectiveness of the maintenance of Training at the Office of PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar. The total number of respondents was 110 people who participated in the training carried out at the office. By using path or path analysis. As a result of the analysis of quantitative secure data processing, it is known that the Pancasila Leadership Agenda and Nationalism, the Leadership Performance Agenda, the Performance Management Agenda have a positive and significant direct impact on the effectiveness of training maintenance and the performance of the ASN directly. To measure the indirect relationship between the PKA Program has a positive, significant relationship between Civil Servants performance through training maintenance efficiency.*

**Keywords:** PKA Program, Training, Efficiency, Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik itu

perusahaan, instansi pemerintah, maupun lembaga non-profit. SDM merupakan penggerak organisasi yang menjalankan semua kegiatan dan proses untuk mencapai

tujuan organisasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berkembang dan terus berinovasi apabila faktor terpenting yaitu SDM memiliki kompetensi yang baik agar dapat berkompeten dibidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi tidak berkualitas maka, perkembangan perusahaan atau instansi juga akan terhambat.

Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada suatu instansi pemerintah memiliki SDM merupakan penggerak instansi pemerintah yang menjalankan semua kegiatan dan proses untuk mencapai tujuan instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan SDM pada suatu instansi pemerintah, sehingga PNS harus memiliki kinerja yang baik agar mencapai tujuan pemerintah itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Rivai 2023). Kinerja dapat dipengaruhi oleh religiustas karyawan dan wellbeing (Abdillah et al., 2022; Fatmawaty et al., 2021). Adapun pengukuran kinerja dapat dilakukan secara individual maupun secara kelompok, baik kinerja yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus (Alim, 2018).

Kinerja PNS dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja PNS dapat diukur dari kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, dan biaya (Handoko 2022). Faktor penting dalam peningkatan kualitas seorang PNS adalah peningkatan kompetensi.

Kompetensi PNS sangat penting untuk dikarenakan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan oleh karena itu kompetensi ini penting. Peningkatan kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu (Rahmat 2019).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Handoko 2022). Pelatihan merupakan salah satu upaya penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi PNS yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan instansi pemerintah.

Fenomena pelatihan PNS saat ini masih menunjukkan adanya berbagai permasalahan dalam upaya pengembangan kompetensi ASN. Permasalahan pertama, penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian saat ini belum didasarkan kepada analisa kebutuhan pelatihan. Kedua pengembangan kompetensi PNS belum mengacu pada perencanaan pembangunan baik tingkat nasional maupun daerah. Ketiga pada tatanan organisasional, tidak adanya benang merah antara perencanaan pembangunan nasional atau daerah dan rencana strategis pengembangan kepegawaian yang disusun ujar Anwar Sanusi saat memberikan sambutan Rakor Evaluasi Penyelenggaraan

dan Pengembangan Diklat, yang diselenggarakan oleh PPSDM Ketenagakerjaan, Kemenaker di Kota Semarang, Jawa Tengah ([www.luputan6.com](http://www.luputan6.com)).

Kompetensi yang harus dimiliki Pejabat Administrator adalah kemampuan manajerial yang diukur dari tingkat pengalaman dalam pendidikan, pelatihan terstruktur, dan kepemimpinan. Sesuai amanat undang-undang, Pejabat Administrator memiliki hak dan kewajiban untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya. Terlebih, Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga mengatur bahwa agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diangkat menjadi Pejabat Administrator, mereka harus memiliki kompetensi sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) secara struktural. Untuk itu, kemampuan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan penting dilakukan guna memenuhi standar kompetensi manajerial dan kepemimpinan bagi pejabat administrator. Kepemimpinan secara strategis berperan penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) (Rosniawati, 2020) untuk itu meningkatkan kompetensi kepemimpinan bagi pejabat manajerial mutlak dilakukan walaupun sebenarnya dapat dilakukan tidak hanya mengandalkan bentuk pelatihan tetapi dapat dilakukan juga dengan metode atau cara lain (Idrus, 2019).

PPSDM Regional Makassar tiap tahun selalu menyelenggarakan PKA, hal ini dikarenakan perencanaan program diklat yang sudah di sesuaikan dengan kebutuhan daerah. Jumlah peserta pada tahun 2023 sebanyak 184 peserta mengalami penurunan hal ini disebabkan masih banyaknya PNS yang telah masih memiliki pola pikir bahwa pelatihan kepemimpinan tidak terlalu penting. Berkaitan dengan itu, tentunya diharapkan bahwa penyelenggaraan diklat harus memperkenalkan pentingnya pelatihan kepemimpinan bagi calon PNS yang akan menjabat dan pelatihan kepemimpinan menjadi salah satu syarat untuk dapat menjabat pada instansi pemerintah. Agar terciptanya SDM yang memiliki kinerja dan kompetensi baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dari dasar pemikiran inilah maka penulis ingin melihat secara spesifik pengaruh program PKA pada Kinerja ASN melalui Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program PKA terhadap kinerja ASN melalui efektivitas penyelenggaraan Pelatihan pada Kantor PPSDM Kemendagri Regional Makassar.

## **2. METODE**

### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian ilmiah yang bagian-bagian, fenomena beserta hubungannya diuraikan secara sistematis. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan teori-teori dan/atau hipotesis yang

berkaitan dengan fenomena alam dengan menggunakan model-model matematis.

**b. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu unit kerja eselon II Kementerian Dalam Negeri yaitu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar.

**c. Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah PNS alumni pelatihan kepemimpinan Administrator sebanyak 184 Orang. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan minimal sampel sebanyak 154 Orang. Adapun jumlah responden yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah sebanyak 110 Orang atau memenuhi kriteria jumlah sampel minimal.

**d. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendistribusian kuisioner melalui media *google form* yang memuat item-item pertanyaan tertutup dan terbuka serta dokumentasi dengan mengumpulkan data-data yang relevan dari dokumen-dokumen instansi.

**e. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pendistribusian kuisioner kepada responden dan data sekunder melalui dokumen-dokumen instansi yang diteliti, dari hasil kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait.

**f. Tehnik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan pengujian inferensial dengan *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan piranti lunak berupa SmartPLS versi 4.0. Evaluasi model dalam SEM PLS adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *convergent validity* berupa *outer loading* dan *Average variance extracted* (AVE) serta *discriminant validity* (Hair et. al., 2017). Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* (CR) yang dapat disimpulkan bahwa konstruk reflektif reliabel apabila mendapatkan nilai  $\geq 0,7$ .

2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi untuk melihat pengaruh antara variabel. Tahapan evaluasi *inner model* adalah pengujian hipotesis dan mediasi dengan memperhatikan nilai *path coefficient* dan *p-values* memenuhi kriteria  $< 0,05$  dan *t* hitung memenuhi kriteria  $> 1,96$ .

3) Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model

Terdiri atas *Q-Square* untuk memprediksi tingkat relevansi, evaluasi keseluruhan model dengan prosedur *Goodness of Fit*, *Standardize Root Mean Square Residual* (SRMR), dan *PLS Predict* untuk menjelaskan seberapa jauh daya prediksi model PLS.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

1) Hasil Uji Validitas Konvergen

Ukuran validitas digambarkan dalam nilai *outer loading* atau loading factor dimana nilai loading factor diterima adalah  $(LF) \geq 0,60$  (Chin, 1998) dan ukuran *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0,50$ , (Hair et. al., 2017).

Variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme diukur oleh 6 item pengukuran dimana nilai *outer loading* adalah terletak antara  $0,717 - 0,790$ . Item pengukuran yang paling tinggi mencerminkan pengukuran adalah X1.4 (0,790). Variabel Kepemimpinan Kinerja diukur oleh 6 item pengukuran dimana nilai *outer loading* terletak antara  $0,741 - 0,829$ . Item pengukuran yang paling tinggi mencerminkan pengukuran adalah X2.6 (0,829). Variabel Manajemen Kinerja diukur oleh 6 item pengukuran dimana nilai *outer loading* adalah terletak antara  $0,713 - 0,819$ . Item pengukuran yang paling tinggi mencerminkan pengukuran adalah X3.6 (0,819). Variabel Aktualisasi Kepemimpinan diukur oleh 6 item pengukuran dimana nilai *Outer loading* adalah terletak  $0,713 - 0,819$ , item pengukuran paling tinggi mencerminkan pengukuran adalah X4.1 (0,796). Adapun variabel Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan diukur oleh 5 item pengukuran dimana nilai *outer loading* adalah terletak antara  $0,744 - 0,770$ . Item pengukuran yang paling tinggi mencerminkan pengukuran adalah Z.5 (0,770), dan variabel kinerja ASN diukur oleh 5 item pengukuran dimana nilai *outer loading* adalah  $0,730 - 0,854$ . Item pengukuran yang paling tinggi mencerminkan pengukuran adalah Y.3 (0,854).

Nilai AVE untuk variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme adalah 0,576 yang berarti besarnya variasi item pengukuran yang dikandung dalam variabel literasi keuangan sebesar 57,6% lebih besar dari minimum validitas konvergen yang diterima yaitu sebesar 0,50 atau 50%. Demikian dengan variabel lainnya yaitu Manajemen Kinerja sebesar 0,591, Kepemimpinan Kinerja sebesar 0,573, Aktualisasi Kepemimpinan sebesar 0,524, Efektivita Penyelenggaraan Pelatihan sbesar 0,623, dan Kinerja ASN sebesar 0,559 juga mempunyai nilai AVE diatas 0,50 yang menunjukkan validitas konvergen yang diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item tersebut valid mencerminkan pengukuran variabel.

2) Validitas Diskriminan

Ukuran statistik untuk *discriminant validity* adalah kriteria *Fornell* dan *Lacker* (akar AVE  $>$  korelasi antara variabel), *Cross Loading* dan HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*). Kriteria *Fornell* dan *Lacker* adalah suatu variabel mempunyai validitas diskriminan yang baik bila akar AVE variabel tersebut lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya (Hair et. al., 2017). Secara keseluruhan hasil evaluasi menunjukkan evaluasi validitas diskriminan untuk Literasi Keuangan, Penggunaan Teknologi Keuangan, Perilaku Keuangan, dan Kepuasan Keuangan dapat diterima karena akar AVE setiap variabel lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya.

Evaluasi kedua validitas diskriminan adalah HTMT dimana menurut Hair et. al., (2017) bahwa bila HTMT kurang dari 0,90 maka evaluasi validitas diskriminan diterima. Hasil estimasi menunjukkan seluruh pasangan variabel mempunyai HTMT kurang dari 0,90 sehingga evaluasi validitas diskriminan diterima. Variabel membagi varians kepada item pengukuran yang mengukurnya lebih tinggi dibandingkan membagi varians ke item pada variabel lainnya.

Evaluasi validitas diskriminan ketiga adalah cross loading yaitu evaluasi validitas diskriminan tingkat item pengukuran dimana evaluasi validitas diskriminan dapat diterima bila korelasi antara item dengan variabel yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel lainnya (Hair. Et. al., 2017). Evaluasi item pengukuran/indikator secara keseluruhan menunjukkan bahwa item pengukuran berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Hasil evaluasi validitas diskriminan dengan kriteria *cross loading* pada penelitian ini terpenuhi.

3) Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas variabel penelitian yang dilihat dari ukuran *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* (CR)  $\geq 0,70$  (Hair et. al., 2017). Nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Pancasila

dan Nasionalisme adalah sebesar 0,853, Kepemimpinan Kinerja sebesar 0,862, Manajemen Kinerja sebesar 0,850, Aktualisasi Kepemimpinan sebesar 0,818, Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan sebesar 0,848 dan Kinerja ASN sebesar 0,804. Adapun nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme adalah sebesar 0,856, Kepemimpinan Kinerja sebesar 0,868, Manajemen Kinerja sebesar 0,850, Aktualisasi Kepemimpinan sebesar 0,823, Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan sebesar 0,853 dan Kinerja ASN sebesar 0,805.

Tingkat reliabilitas seluruh variabel penelitian menunjukkan hasil yang memuaskan dimana nilai ukuran statistik *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas 0,70. Hasil ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal setiap item pengukuran yang mengukur seluruh variabel penelitian terpenuhi (reliabel). Variabel penelitian mempunyai item pengukuran yang reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur masing-masing variable tersebut.

**b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

1) Pengaruh Langsung

Hasil analisis data terkait dengan pengaruh langsung variable penelitian dapat dilihat pada Table 1 dibawah ini.

Tabel 1.  
Pengaruh Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P values</i>	Ket.
Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme -> Kinerja ASN	0.186	0.183	0.085	2.177	0.030	Signifikan
Kepemimpinan Kinerja -> Kinerja ASN	0.241	0.248	0.084	2.875	0.004	Signifikan
Manajemen Kinerja -> Kinerja ASN	0.205	0.194	0.103	1.989	0.047	Signifikan
Aktualisasi Kepemimpinan -> Kinerja ASN	0.134	0.139	0.073	1.832	0.067	Tidak Signifikan
Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan -> Kinerja ASN	0.239	0.244	0.084	2.861	0.004	Signifikan

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka diketahui beberapa hal sebagai berikut:

- a) Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan variable Agenda kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur 0,186 dan t statistik 2,177 > 1,96 serta p value 0,030 < 0,05.
- b) Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Agenda Kepemimpinan Kinerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur 0,241 dan t statistik 2,875 > 1,96 serta p value 0,004 < 0,05.
- c) Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Agenda Manajemen Kinerja (X3) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur 0,205 dan t statistik 1,989 > 1,96 serta p value 0,047 < 0,05.
- d) Hipotesis keempat (H4) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan Agenda Aktualisasi

- Kepemimpinan Kinerja (X4) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur 0,134 dan t statistik 1,832 < 1,96 serta p value 0,067 > 0,05.
- e) Hipotesis kelima (H5) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur 0,239 dan t statistik 2,861 > 1,96 serta p value 0,004 < 0,05.
- f) Hipotesis keenam (H6) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Agenda kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme (X1) terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Pelatihan (Z) dengan koefisien jalur 0,283 dan t statistik 3,531 > 1,96 serta p value 0,000 < 0,05.
- g) Hipotesis ketujuh (H7) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Agenda Kepemimpinan Kinerja (X2) terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Pelatihan (Z) dengan koefisien jalur 0,339 dan t statistik 3,698 > 1,96 serta p value 0,000 < 0,05.

- h) Hipotesis kedelapan (H8) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Agenda Manajemen Kinerja (X3) terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Pelatihan (Z) dengan koefisien jalur 0,336 dan t statistik 3,672 > 1,96 serta p value 0,000 < 0,05.
- i) Hipotesis kesembilan (H9) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan Agenda Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja (X4) terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Pelatihan (Z) dengan koefisien jalur (-0,044) dan t statistik 0,607 < 1,96 serta p value 0,544 > 0,05.

Secara umum, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel-variabel dalam model struktural tersebut, dan koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel eksogen akan meningkatkan variabel endogen. Tetapi hipotesis keempat ditolak tidak ada pengaruh signifikan.

2) Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Hasil analisis data terkait dengan pengaruh tidak langsung variable penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini

Tabel 2.  
Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P values</i>	<i>Ket.</i>
Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme -> Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan -> Kinerja ASN	0.068	0.069	0.034	2.020	0.043	Signifikan
Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme -> Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan -> Kinerja ASN	0.081	0.085	0.037	2.168	0.030	Signifikan
Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme -> Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan -> Kinerja ASN	0.080	0.081	0.035	2.294	0.022	Signifikan
Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme -> Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan -> Kinerja ASN	-0.011	-0.011	0.020	0.536	0.592	Tidak Signifikan

Sumber: Analisa Data, 2023.

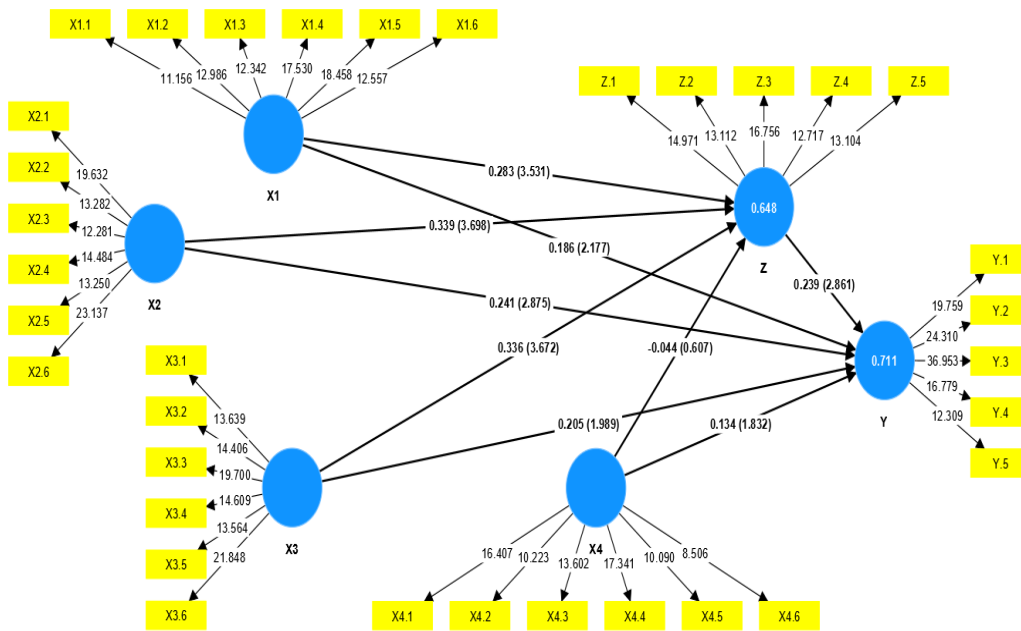
Berdasarkan hasil pengujian mediasi di atas maka diketahui beberapa hal sebagai berikut:

- a) Hipotesis kesepuluh (H10) diterima yaitu ada pengaruh signifikan mediasi variable Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) dalam memdiasi pengaruh tidak langsung Agenda kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur mediasi 0,068 dan t statistik 2,020 > 1,96 serta p value 0,043 < 0,05. Karena hipotesis pertama (H1) signifikan maka pengaruh mediasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) tergolong mediasi sebagian (partial mediation).
- b) Hipotesis kesebelas (H11) diterima yaitu ada pengaruh signifikan mediasi variable Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) dalam memdiasi pengaruh tidak langsung Agenda Kepemimpinan Kinerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur mediasi 0,081 dan t statistik 2,168 > 1,96 serta p value 0,030 < 0,05. Karena hipotesis kedua (H2) signifikan maka pengaruh mediasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) tergolong mediasi sebagian (partial mediation).

- c) Hipotesis kedua belas (H12) diterima yaitu ada pengaruh signifikan mediasi variable Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) dalam memdiasi pengaruh tidak langsung Agenda Manajemen Kinerja (X3) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur mediasi 0,080 dan t statistik 2,294 > 1,96 serta p value 0,022 < 0,05. Karena hipotesis ketiga (H3) signifikan maka pengaruh mediasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) tergolong mediasi sebagian (partial mediation).

- d) Hipotesis ketiga belas (H13) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan mediasi variable Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Z) dalam memdiasi pengaruh tidak langsung Agenda Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja (X4) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan koefisien jalur mediasi (-0,011) dan t statistik (0,536) < 1,96 serta p value 0,592 > 0,05.

Adapun gambaran diagram *loading factor* dan *koefisien jalur* yang diperoleh dari pengolahan data pada piranti SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Loading Factor dan Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, Kepemimpinan Kinerja, manajemen Kinerja terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan dan Kinerja ASN terlihat ada pengaruh langsung yang signifikan sedangkan Aktualisasi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan dan Kinerja ASN terlihat pengaruh tidak signifikan. Selain itu variabel Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan juga berperan sebagai variabel mediasi untuk hubungan tidak langsung berpengaruh signifikan memediasi.

**c. Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model**

Ukuran *Q-square* menggambarkan ukuran akurasi prediksi. Kriteria nilai *Q-square* yaitu jika lebih besar dari 0 maka menunjukkan bahwa variabel eksogen memiliki *predictive relevance* terhadap variabel endogen yang dibangun. Nilai *Q-square* untuk Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan dan Kinerja ASN masing-masing 0,338 dan 0,423 atau di atas nilai 0 sehingga dapat dinyatakan bahwa model mempunyai *predictive relevance* atau variabel eksogen pada penelitian ini mampu memprediksi variabel endogen dengan baik.

SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) merupakan nilai untuk mengevaluasi ukuran *fit model* (kecocokan model) berupa perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model (Yamin, 2022). Dalam Hair et. al., (2021) nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok). Hasil pengolahan data menunjukkan nilai SRMR model adalah 0,084 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan yang baik (good fit). Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Goodness of Fit Index (GoF Index) merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model struktural. Menurut Wetzel et. al., (2009) dalam Yamin (2022), interpretasi nilai GoF

indeks adalah nilai  $\geq 0,1$  maka GoF rendah, nilai  $\geq 0,25$  maka GoF medium dan nilai  $\geq 0,36$  maka GoF tinggi. Hasil perhitungan pada penelitian ini menunjukkan nilai GoF model sebesar 0,624 yang termasuk kategori GoF tinggi, sehingga data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model pengukuran dengan tingkat kecocokan tinggi.

PLS *predict bekerja* sebagai bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Berdasarkan pengolahan seluruh item indikator variabel endogen yaitu Y.1, Y.4, Y.5 serta Z.1, Z.2, Z.3, dan Z.5 mempunyai nilai RMSE model PLS lebih rendah dari model LM maka hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan/daya prediksi medium (*medium predictive power*).

**d. Pengaruh Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan**

Hasil pengujian antara variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme dan Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme memiliki nilai positif dan signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan peserta pelatihan pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme akan semakin besar pula kemungkinan untuk efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Annisa Almagfirah (2022), dan Fifi Asfiah (2022) bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator bahwa jika indikator pada agenda kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme ingin tercapai harus memuat indikator keberhasilan agenda pelatihan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme yaitu peserta pelatihan mampu menjelaskan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme dengan memperhatikan potensi kearifan local, dalam penelitian ini, pada variabel kepemimpinan nasionalisme dan pancasila dapat diindikasikan *technical skill*, *human skill*, dan *Conceptual skill* penyelenggara mempermudah peserta pelatihan dalam memahami Pancasila dan nasionalisme.

**e. Pengaruh Kepemimpinan Kinerja terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan.**

Hasil pengujian antara variabel Kepemimpinan Kinerja dan Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kinerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan terhadap peserta pelatihan pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kinerja memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan kepemimpinan kinerja akan semakin besar pula kemungkinan untuk efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mawar Muchtar (2012), dan Fifi Asfiah (2022) bahwa pelaksanaan pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator yang memuat indikator keberhasilan agenda kepemimpinan kinerja yaitu peserta pelatihan mampu menjelaskan dan memahami kepemimpinan transformasional, jejaring kerja, strategi komunikasi organisasi, dan manajemen perubahan. local dapat diindikasikan *technical skill*, *human skill*, dan *Conceptual skill* penyelenggara pelatihan terkait transformasional, jejaring kerja, dan strategi komunikasi membantu peserta pelatihan untuk dapat memahami materi tersebut.

**f. Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan.**

Hasil pengujian antara variabel Manajemen Kinerja dan Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan menunjukkan bahwa variabel Manajemen Kinerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan terhadap peserta pelatihan pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan manajemen kinerja akan semakin besar pula kemungkinan untuk efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mawar Muchtar (2012), dan Fifi Asfiah

(2022) bahwa pelaksanaan Diklat memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator yang memuat indikator keberhasilan agenda manajemen kinerja yaitu peserta pelatihan mampu menjelaskan dan memahami Akuntabilitas, Hubungan Kelembagaan, Digitalisasi, Standard Kerja, dan manajemen keuangan dan risiko. Dapat diindikasikan *technical skill*, *human skill*, dan *Conceptual skill* penyelenggara pelatihan terkait Akuntabilitas, Hubungan Kelembagaan, Digitalisasi, Standard Kerja dapat membantu peserta pelatihan untuk dapat memahami materi tersebut.

**g. Pengaruh Aktualisasi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan.**

Hasil pengujian antara variabel Aktualisasi Kepemimpinan dan Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Kepemimpinan memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pelatihan terhadap peserta pelatihan pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan kepemimpinan kinerja akan semakin besar pula kemungkinan untuk efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Annisa Almagfirah (2022) dan Fifi Asfiah (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas penyelenggaraan pelatihan memiliki pengaruh terhadap peserta pelatihan sehingga hal ini menjadi penemuan yang baru pada penelitian yang dilakukan.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator yang memuat indikator keberhasilan agenda Aktualisasi Kepemimpinan yaitu peserta pelatihan mampu melakukan aksi perubahan kinerja organisasi dalam penelitian ini, diindikasikan *technical skill*, *human skill*, dan *Conceptual skill* penyelenggara pelatihan belum mampu dipahami peserta pelatihan khususnya pelatihan aksi perubahan kinerja organisasi.

**h. Pengaruh Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian antara variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme dan Kinerja ASN menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam hal ini alumni peserta pelatihan PKA pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan Kinerja ASN yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme akan semakin besar pula kemungkinan untuk kinerja ASN. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Annisa Andi Passamula (2017)

yang menyatakan bahwa adanya pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator bahwa jika indikator pada agenda kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme ingin tercapai harus memuat indikator keberhasilan agenda pelatihan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme yaitu peserta pelatihan mampu menjelaskan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme dengan memperhatikan potensi kearifan local dalam penelitian ini, dimana responden pada penelitian dapat diindikasikan telah memahami indikator keberhasilan pelatihan kepemimpinan Pancasila dan nasionalisme selama proses pelatihan berlangsung, sehingga dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan disiplin dalam bekerja pada instansinya.

#### **i. Pengaruh Kepemimpinan Kinerja terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian antara variabel Kepemimpinan Kinerja dan Kinerja ASN menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan kinerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam hal ini alumni peserta pelatihan PKA pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kinerja memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan Kinerja ASN yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan Kepemimpinan kinerja akan semakin besar pula kemungkinan untuk mempengaruhi kinerja ASN. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Annisa Andi Passamula (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan kinerja bahwa jika indikator pada agenda kepemimpinan kinerja ingin tercapai harus memuat indikator keberhasilan yaitu peserta pelatihan mampu memahami Transformasional, Jejaring Kerja, dan Strategi Komunikasi. Dalam penelitian ini, dimana responden pada penelitian dapat diindikasikan telah memahami indikator keberhasilan kepemimpinan kinerja selama proses pelatihan berlangsung, sehingga dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan disiplin dalam bekerja pada instansinya.

#### **j. Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian antara variabel Manajemen Kinerja dan Kinerja ASN menunjukkan bahwa variabel manajemen kinerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam hal ini alumni peserta pelatihan PKA pada PPSDM Regional Makassar. Dapat disimpulkan bahwa Manajemen kinerja memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan Kinerja ASN yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan manajemen kinerja akan semakin besar pula kemungkinan untuk mempengaruhi kinerja ASN. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Annisa Andi

Passamula (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan manajemen kinerja bahwa jika indikator pada agenda kepemimpinan kinerja ingin tercapai harus memuat indikator keberhasilan yaitu peserta pelatihan mampu memahami Akuntabilitas, Hubungan Kelembagaan, Digitalisasi, Standard Kinerja, Manajemen Keuangan dan Risiko. Dalam penelitian ini, dapat dilihat responden pada penelitian diindikasikan telah memahami indikator keberhasilan manajemen kinerja selama proses pelatihan berlangsung, sehingga dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan disiplin dalam bekerja pada instansinya.

#### **k. Pengaruh Aktualisasi Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN**

Hasil pengujian antara variabel Aktualisasi Kepemimpinan dan Kinerja ASN menunjukkan bahwa variabel Aktualisasi Kepemimpinan memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang searah atau sebanding lurus dengan efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang mengindikasikan bahwa semakin besar pelatihan kepemimpinan kinerja akan semakin besar pula kemungkinan untuk efektivitas penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Annisa Almaghfirah (2022) dan Fifi Asfiah (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas penyelenggaraan pelatihan memiliki pengaruh terhadap peserta pelatihan sehingga hal ini menjadi penemuan yang baru pada penelitian yang dilakukan.

Korelasi kedua variabel tersebut juga sesuai dengan KepLAN No 1 Tahun 2023 sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kepemimpinan administrator yang memuat indikator keberhasilan agenda Aktualisasi Kepemimpinan yaitu peserta pelatihan mampu melakukan aksi perubahan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, diindikasikan Aksi Perubahan Kinerja Pada Organisasi belum mampu mempengaruhi kinerja ASN khususnya Kualitas, Kuantitas, Disiplin dalam bekerja pada instansinya.

#### **l. Pengaruh Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan terhadap Kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan. Artinya human skill, thnical skill, dan conceptual skill penyelenggara dalam memfasilitasi peserta pelatihan untuk lebih memahami materi pelatihan sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja khususnya kualitas kerja, kuantitas kerja, dan disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan penyelenggaraan diklat PPSDM Regional Makassar dalam hal ini kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja ASN memiliki hubungan yang positif dan signifikan (Fifi Asfiah, 2019). Efektivitas penyelenggaraan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja ASN.



#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa agenda Program Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme memiliki model pengukuran yang valid dimana semua indikator pengukurannya dapat diterima, Pemeriksaan kolinieritas antara variabel menunjukkan bahwa taksiran parameter dihasilkan dapat diterima/ tidak bias, Uji hipotesis diterima karena berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN, dan uji mediasi berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN melalui variabel mediasi Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan Agenda Program kepemimpinan Kinerja memiliki model pengukuran yang valid dimana semua indikator pengukurannya dapat diterima, Pemeriksaan kolinieritas antara variabel dengan menunjukkan bahwa taksiran parameter model PLS yang dihasilkan dapat diterima/ tidak bias, Uji hipotesis diterima berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN, dan uji mediasi berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN melalui variabel mediasi Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan. Agenda Program Manajemen Kinerja memiliki model pengukuran yang valid dimana semua indikator pengukurannya dapat diterima, Pemeriksaan kolinieritas antara menunjukkan bahwa taksiran parameter model PLS yang dihasilkan dapat diterima/ tidak bias, Uji hipotesis diterima karena berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN, dan uji mediasi berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN melalui variable mediasi Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan. Agenda Program Aktualisasi Kepemimpinan memiliki model pengukuran yang valid dimana semua indikator pengukurannya dapat diterima, Pemeriksaan kolinieritas antara variabel menunjukkan bahwa taksiran parameter model PLS yang dihasilkan dapat diterima/ tidak bias, Uji hipotesis ditolak karena tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN dan Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan, dan uji mediasi di tolak karena tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN melalui variable mediasi Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan. Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan memiliki model pengukuran yang valid dimana semua indikator pengukurannya dapat diterima, Pemeriksaan kolinieritas antara variabel menunjukkan bahwa taksiran parameter model PLS yang dihasilkan dapat diterima/tidak bias, Uji hipotesis diterima karena berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja ASN.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fairus, R Ramlawati, Fadhil Hamzah. 2022. Pengaruh Achievement-Motivation-Training, Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar. <https://journal.ildikti9.id/Ekonomika/article/view/728>
- Al Idrus, S. (2019). Kualitas pelayanan dan Keputusan Pembelian. Media Nusa Creative. Diakses 18 November 2023

- Alim, Syahrul. 2018. Studi Properti Psikometri Alat Ukur Performance Appraisal: Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). [Etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/157784](http://repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/157784)
- Fatmawaty, Hayati, S., & Alim, S. (2021). Pengaruh Emotional Labor dan Psychological Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 60–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.56326/jpk.v1i2.1227>
- Yamin, S (2022). *Olah Data Statistik SmartPLS 3 SmartPLS4 AMOS STATA*, Cetakan Kedua. Depok: Dewangga Energi Internasional.
- Handoko, T. Hani. (2022). *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE. Diakses 18 November 2023
- Kepala PPSDM Ketenagakerjaan. (2021). <http://www.liputan6.com>. Diakses 18 November 2023
- Rivai, Veithzal, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rostiawati (2020). *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*. Diakses 18 November 2023
- Chin (1998), *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*, dalam George A Marcoulides *Modern Methods for Business Research*.
- Hair et al (2019), *When to use and how to report the results of PLSSEM*, *European Business Review* Vol. 31 No. 1, 2019, Emerald Publishing Limited; 24 Februari 2024
- Hair et al (2021), *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, Springer.
- Robert L. Katz (1997). *Skills of an Effective Administrator*. *Harvard Business Review*. Diakses 20 November 2023