

## Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Komunikasi Kabupaten Bima

**Adesan Putra**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

**Jaenab Jaenab**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: [adesanputra.stiebima19@gmail.com](mailto:adesanputra.stiebima19@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to examine the influence of work competency on employee performance at the Bima Regency Informatics and Communication Service. This research is a type of associative research. The population used in the research was all employees at the Bima Regency Informatics and Communication Service, totaling 65 employees. The sample technique used was purposive sampling, so the sample in this study was 40 employees with ASN status. The instrument used in data collection was a questionnaire which would be given a score based on a Likert scale. This research uses a simple linear regression analysis method which involves one dependent variable and one independent variable. The results of this research show that work competency has a positive and significant effect on employee performance at the Bima Regency Informatics and Communication Service.*

**Keywords:** *Work Competency, Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima. Penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima sebanyak 65 pegawai. Teknik penggunaan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN yang berjumlah 40 orang pegawai. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima.

**Kata kunci:** Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin di capai. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam bersaing agar dapat beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu menghadapi tantangan dimasa yang akan datang. Perubahan yang terjadi pada bidang sumber daya manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen sumber daya manusia.

Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima merupakan suatu bagian dari pemerintahan daerah tepatnya pemerintahan Kabupaten Bima. Dalam dunia teknologi yang semakin maju tentunya pegawai atau sebuah organisasi dituntut untuk semakin maju dalam mengelola dan menggunakan sumber daya yang ada. Kinerja merupakan hal penting yang di inginkan baik untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan kinerja pegawai maupun organisasi.

Menurut Mungkenegara (Prayogi *et al.*, 2019) mengatakan kinerja merupakan hal terpenting yang di inginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Menurut Torang dalam (Tjayanti, *et al.*, 2020) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional produser, kriteria dan ukuran yang di tetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak untuk melakukan fungsi organisasi.

Perkembangan kompetensi yang semakin luas, sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Menurut Robbins (Sriwidodo & Haryanto, 2010) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan kerja tiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan faktor komponen. Menurut Sutrisno, Edy, (2012) kompetensi adalah dari kata kompeten yang artinya kecakapan.

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan instansi yang bergerak di bidang komunikasi dan informatika yang meliputi telekomunikasi, sarana komunikasi dan deseminasi informasi, telematika, serta pengelolaan data elektronik. Dinas Komunikasi Informatika memberikan pelayanan kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat bagaimana pentingnya media komunikasi informatika. Untuk itu di perlukan infastruktur dalam mempercepat suatu pelayanan agar nantinya informasi tersebut biasa di dengar oleh masyarakat daerah.

Dalam hal ini peneliti menemukan beberapa masalah yang dihadapi pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima yaitu, masih ada beberapa pegawai yang memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dalam pekerjaan seperti menunda-nuda pekerja. Dari uraian masalah di atas maka peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Infortika Dan Komunikasi Kabupaten Bima.

### **Identifikasi Masalah**

- 1) Masih ada beberapa pegawai yang memiliki pengetahuan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.
- 2) Kurangnya pengalaman dalam suatu pekerjaan yang di berikan.
- 3) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dalam pekerjaan seperti menunda nunda pekerjaan yang diberikan.
- 4) Masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan sering numpukmenyebabkan kualitas hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal.

### **Rumusan Masalah**

Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompetensi (X)**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Rivai dan Ragala (Rosmaini & Tanjung, 2019) kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam strategi membujuk dan mempengaruhi. Kompetensi menurut Dessler (dalam Tjahyanti, *et al*, 2020) kompetensi adalah karakter ristik yang dapat di tunjukan seperti pengetahuan, keterampilan dan prilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan itu tersebut.

Indikator kompetensi menurut Sutrisno (Prayogi *et al.*, 2019), yaitu:

#### 1) Pengalam kerja

Merupakan suatu acuan seseorang pegawai yang dapat menetapkan diri secara tepat kondisi, resiko, tanggung jawab, serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak agar tetap terjaganya produktivitas.

#### 2) Pendidikan

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasa teori dan keterampilan.

3) Pengetahuan

Merupakan suatu pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

4) Keterampilan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu.

**Kinerja (Y)**

Menurut Payaman (Arianty, 2014), kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang dilakukan dan di kerjakan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Menurut sutrisno ( 2016 ) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Indikator kinerja menurut Mungkenegara (Arianty, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya dan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

3) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan suatu pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019)

**Ho** : Diduga kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan KomunikasiI Kabupaten Bima.

**Ha** : Diduga ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Komunikasi Kabupaten Bima.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termaksud penelitian asosiatif yang merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

### **Instrumen Penelitian**

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data-data yang di perlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengumpulan data maka instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang di tulis yang berkaitan dengan indicator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memeberi bobot sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju di beri bobot (5)
- 2) Setuju di beri bobot (4)
- 3) Netral di beri bobot (3)
- 4) Tidak Setuju di beri bobot (2)
- 5) Sangat Tidak Setuju di beri bobot (1)

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan krateristik tertentu yang di ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi Informatikan dan Komunikasi Kabupaten Bima sebanyak 65 pegawai, pegawai ASN sebanyak 40, pegawai honor 15 orang, dan sukarela 10.

#### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah krateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tehnik penggunaan sampel adalah *purposive sampling*, jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus ASN yang bejumlah 40 orang pegawai di kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Kominikasi Kabupaten Bima.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini beralamat di Jl. Gajah Mada No.100, Penatoi, Kec. Mpunda Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat.

## Teknik Pengumpulan Data

### 1) Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019), observasi ialah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam mengamati secara langsung di lokasi yang menjadi tempat penelitian.

### 2) Angket/Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019), angket/kuesioner merupakan sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan.

### 3) Studi pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019), studi pustaka adalah pengumpulan data penelitian misalnya jurnal, buku, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

## Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sehat atau tidak, serta valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2006) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Hasil nilai *corrected item total correlation*  $>0.30$  = valid
- b. Hasil nilai *corrected item total correlation*  $<0.30$  = tidak valid

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang di nyatakan valid. Menggunakan nilai acuan cronbach's *Alpha*. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang terdapat dalam tabel output SPSS. Seperti halnya uji statistik lainnya, hasil uji reliabilitas alpha cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan.

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,06$  maka koesioner atau angket dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,06$  maka koesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel.

### 3. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$Y_1$  = Variable dependent (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 4. Koefisien Kolerasi

Koefisien kolerasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019).

### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi. Perubahan dalam suatu variabel (dependen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen).

### 6. Uji T (persial)

Uji T adalah dua pihak yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dapat di hitung dengan menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1.**

VARIABEL	NO	R Hitung	R Tabel	Ket
<b>KOMPETENSI X</b>	1	0,482	0,300	Valid
	2	0,569	0,300	Valid
	3	0,320	0,300	Valid
	4	0,363	0,300	Valid
	5	0,576	0,300	Valid
	6	0,371	0,300	Valid
	7	0,512	0,300	Valid
	8	0,576	0,300	Valid
	9	0,481	0,300	Valid
	10	0,379	0,300	Valid
	11	0,562	0,300	Valid
	12	0,594	0,300	Valid
<b>KINERJA Y</b>	1	0,321	0,300	Valid
	2	0,509	0,300	Valid
	3	0,541	0,300	Valid
	4	0,697	0,300	Valid
	5	0,545	0,300	Valid
	6	0,697	0,300	Valid
	7	0,355	0,300	Valid
	8	0,435	0,300	Valid
	9	0,697	0,300	Valid
	10	0,545	0,300	Valid
	11	0,369	0,300	Valid
	12	0,432	0,300	Valid

**Sumber :** *Data diolah 2023*

Dari table diatas dapat di simpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk uji validitas pada variabel kompetensi dan kinerja pegawai ternyata valid karena berada di atas standar validitas  $> 0,300$ .

## 2. Uji Reabilitas

**Tabel 2.**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Kompetensi	12	0,662	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	12	0,726	0,600	Reliabel

**Sumber :** *Data diolah 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel kompetensi (x) dan kinerja pegawai (y) ternyata dengan nilai cronbach's Alpha sudah mencapai atau melebihi standard yang ditetapkan yaitu 0,0600. Dengan demikian maka hasil uji reliabilita terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

## 3. Uji Regresi linear sederha

**Tabel 3.**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.571	4.610		.775	.443
	kompetensi	.926	.086	.868	10.773	.000

**Sumber :** *Data diolah 2023*

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,571 + 0,926X.$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai konstanta senilai 3,571, dan bias di artikan apabila variabel kompetensi dianggap nol, maka kinerja pegawai akan 3,571.
- Berdasarkan nilai koefisien beta dalam variabel kompetensi sebesar 0,926 artinya setiap perubahan variabel kompetensi (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,926 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

#### 4. Uji koefisien korelasi

**Tabel 4.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.747	1.649

a. Predictors: (*Constant*), kompetensi

**Sumber :** *Data diolah 2023*

Dari hasil diatas bahwa nilai korelasi dari semua variabel bebas (kompetensi) terdapat koefisien korelasi yang sangat kuat terhadap variabel tetap dengan nilai di atas 0,868.

**Tabel 5.** Interval koefisien

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

#### 5. Koefisien Determinasi

**Table 6.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.747	1.649

a. Predictors: (*Constant*), kompetensi

**Sumber :** *Data diolah 2023*

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi penelitian adalah 0,753. Hal ini 75,3% kompetensi di pengaruhi oleh kinerja pegawai sedangkan sisanya 25,3% di pengaruhi oleh variabel lain.

## 6. Uji t

**Tabel 7.**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.571	4.610		.775	.443
	Kompetensi	.926	.086	.868	10.773	.000

a. *Dependent Variable:* pkinrja pegawai

**Sumber :** Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil statistik uji t dalam variabel kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 10.773 dengan nilai t tabel sebesar 2,026 ( $10,773 > 2,026$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dalam kompetensi “Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima” **diterima**.

Penelitian ini sama seperti yang dilakukan oleh (Ajijah & Selvi, 2021) dengan judul Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat Desa.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka adapun kesimpulan yang dapat diberikan adalah kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Komunikasi Kabupaten Bima. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja pegawai dengan baik dan searah.

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik, Dinas Komunikasi Informatika Dan Komunikasi Kabupaten Bima sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat menjaga konsisten pegawai dalam bekerja. (2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik Dinas Komunikasi Informatika Dan Komunikasi Kabupaten Bima, perlu memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik kompetensi maka kinerja semakin baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Ajjjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 232–236.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harris, M. M. (2007). *Handbook of research in international human resource management*. Psychology Press.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Laloan, O. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Productivity*, 1(1), 1–5.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (D. I. Sutopo. S. Pd MT (ed.)). ALFABETA, cv.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenacana
- Tjayanti, et al, (2020). kompetensi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan human resources and facialty management directorate.
- Wibowo (2010), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali pers.
- Wibowo (2016), *prilaku dalam organisasi*. Jakarta : Rajawali pers.