

Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng)

Ayu Ngurah Sania Prianka¹, Ni Luh De Erik Trisnawati²
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dengan mengambil sebanyak 59 sampel dari lima bidang kerja. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *variance*, yaitu *Partial Least Square (PLS) 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi. Kinerja Pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi melalui Motivasi.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence on employee performance through motivation at the Culture Service of Buleleng Regency by taking as many as 59 samples from five fields of work. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) based on variance, namely Partial Least Square (PLS) 3.0. The results showed that motivation was positively and significantly influenced by competence. Employee performance is positively and significantly influenced by motivation. Competence has a positive and insignificant effect on employee performance. Employee performance is positively and significantly influenced by Competence through Motivation.

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi yaitu individu yang menjalankan kegiatan operasional yang menjadikan ketersediaan sumber daya manusia ini perlu adanya melalui keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Sumber daya manusia sebagai investasi utama organisasi dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sebagai organisasi instansi pemerintah yang mengelola dan menjaga pelestarian kebudayaan dan tradisi yang ada di Buleleng, mengingat Dinas Kebudayaan ini mempunyai tugas dan fungsi yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Kebudayaan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sebagai unsur penting di organisasi dipandang perlu menggali potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu bekerja dengan kompeten sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Guna mewujudkan tugas dan fungsi yang telah diberikan maka setiap pegawai pemerintah Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dituntut agar memiliki kinerja yang tinggi demi mengoptimalkan kinerjanya di instansi. Berdasarkan hasil observasi penulis, kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng masih rendah. Dalam informasi mengenai kinerja pegawai yang dilihat dari Rekap Pengukuran Kinerja Kegiatan Pembangunan Dinas Kebudayaan Kabupaten

Buleleng, salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat bahwa trend anggaran setiap tahunnya selalu menurun yang diikuti pula oleh penurunan realisasinya disamping itu selama empat tahun terakhir juga menunjukkan capaian kinerja masih berada dibawah target yang ditetapkan.

Tabel 1. Realisasi Anggaran Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	Target	Capaian (%)	Kenaikan / Penurunan (%)
1	2017	17.737.560.270,00	17.347.026.933,00	100%	94,27	-
2	2018	10.864.760.270,00	10.751.989.545,00	100%	98,63	4,36
3	2019	10.828.365.733,00	10.704.660.926,00	100%	95,05	3,58
4	2020	4.725.000.000,00	4.688.751.351,00	100%	97,29	2,24
5	2021	45.747.867,901,00	45.085.590.810,00	100%	94,82	2,74

Sumber Data: Rekap Pengukuran Kinerja Kegiatan Pembangunan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng selama lima tahun dari tahun 2017-2021 (diolah)

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa trend anggaran setiap tahunnya selalu menurun yang diikuti pula oleh penurunan realisasinya disamping itu selama empat tahun terakhir juga menunjukkan capaian kinerja masih berada dibawah target yang ditetapkan. Kinerja pegawai yang masih dibawah target berimbas pada turunnya anggaran yang ditetapkan setiap tahunnya. Turunnya anggaran ini justru diikuti juga dengan realisasi yang ikut menurun dan belum berhasil mencapai target yang diharapkan. Sedangkan pada tahun 2021 anggaran meningkat akan tetapi belum mencapai target, artinya walaupun dalam anggaran kegiatan mengalami peningkatan akan tetapi dalam merealisasikan anggaran masih belum maksimal terlihat pada capaian yang belum optimal. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng masih rendah diikuti pula banyak faktor yang menyebabkan tidak stabilnya kinerja pegawai seperti kurangnya motivasi yang ada pada dirinya sendiri ataupun motivasi dari luar yang mampu meningkatkan semangat dalam bekerja serta kemampuan pegawai dalam merencanakan kegiatan tidak dapat dijalankan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Secara umum kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi sebagai komponen utama dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan dari individu yang ditunjukkan dari pengetahuan dan perilaku untuk meningkatkan kinerja, serta mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Soetrisno & Gilang, 2018). Selain pentingnya kompetensi bagi pegawai, memberi dorongan berupa motivasi sebagai upaya menggerakkan orang untuk melakukan kegiatan akan menjadi nilai tambah tersendiri bagi pegawai seperti diberi penghargaan karena sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik (Kustrianingsih et al., 2016). Didukung pula dalam penelitian (Rini Rahmawati, 2021) bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat menimbulkan perasaan senang terhadap karyawan sehingga mampu bekerja dengan bersemangat.

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2014) dalam (Ahmadi, 2018) merupakan kemampuan bekerja dilandasi keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja yang baik. Pegawai dengan kompetensi akan melakukan pekerjaan dengan cermat yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja (Ansori,

2015). Hasil yang diperoleh (Mudayana, 2016) dalam penelitiannya terdapat pengaruh motivasi yang memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Menurut (Adha et al., 2019) motivasi merupakan daya penggerak agar bisa bekerja sama, dan terintegritas untuk mencapai suatu tujuan. Seperti dalam penelitian mengenai kinerja karyawan oleh (Rini Rahmawati, 2021) menjelaskan bahwa adanya motivasi mampu menimbulkan rasa bangga karyawan sehingga dapat bekerja lebih semangat, sehingga motivasi dapat dijadikan sebagai proses mempengaruhi terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, (Ayu Dwiyantri, 2019)

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan seseorang dari tugasnya pada organisasi tempat bekerja, Umam (2018) dalam (Siahaan et al., 2019). Hasil kerja tersebut baik secara kuantitatif maupun kualitatif sebagai langkah mencapai target organisasi sesuai dengan moral serta etika, Sinambela (2016:481) dalam (Nurhasanah, 2018).

Keterkaitan Antar Variabel

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2014) dalam (Nurhayati, 2017) kompetensi merupakan suatu karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerjanya dengan kriteria tertentu yang dijadikan sebagai acuan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ansori, 2015) dapat dijelaskan bahwa kompetensi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Kompetensi dalam suatu pekerjaan pada dasarnya dimiliki oleh setiap pegawai melalui karakter yang didasarkan atas penguasaan kemampuan. Kompetensi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja (Mudayana, 2016) yang dapat dijelaskan bahwa kompetensi yang semakin baik dimiliki maka dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerjanya.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dalam lingkungan kerja meliputi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan psikologis berupa pengakuan serta penghargaan terhadap seseorang (Sundarsi & Suprihatmi, 2012) dalam (Subroto, 2018). Seperti dalam penelitian mengenai kinerja karyawan oleh (Rini Rahmawati, 2021) menjelaskan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dikatakan bahwa motivasi menumbuhkan perasaan senang sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

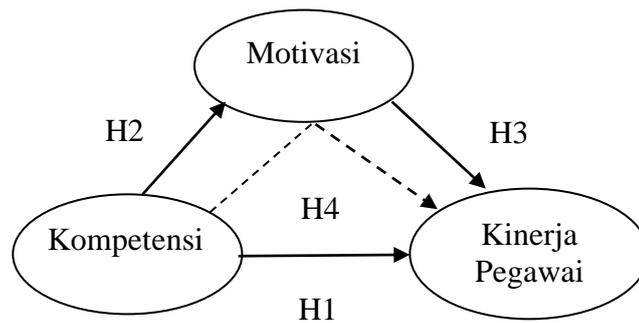
Kompetensi pada organisasi perlu adanya guna mewujudkan budaya kerja yang baik diikuti dengan motivasi yang tinggi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Menurut (Ferrari, 2010) dalam (Meutia et al., 2017) mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh pada optimalnya hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini, 2019) menjelaskan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Pegawai dengan kompetensi yang baik belum tentu mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar, sehingga melalui motivasi diharapkan mampu untuk membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Berpikir

Implementasi kinerja oleh pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya memiliki kompetensi dan motivasi kerja (Anggreany, 2017). Andaikata kompetensi diri seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dalam pekerjaannya dengan mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan meningkat sehingga menumbuhkan kehidupan organisasi yang lebih baik. Selain itu motivasi dalam meningkatkan kinerja juga berperan sebagai bentuk dukungan atau dorongan oleh individu yang dapat membantu melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas serta dukungan teori – teori yang ada dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dapat digambarkan sebuah kerangka berfikir berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
 H₂. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
 H₃. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
 H₄. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel meliputi pengertian variabel yang sudah dijelaskan secara operasional dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel eksogen (Kompetensi), variabel endogen (Kinerja Pegawai), dan variabel intervening (Motivasi).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yang berlokasi di Jalan Veteran No. 23, Paket Agung, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Adapun alasan memilih tempat penelitian ini adalah terdapat permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya terlihat pada realisasi anggaran yang belum mencapai target 100% sehingga diperlukannya kompetensi yang baik oleh pegawai serta dorongan atau motivasi dalam diri maupun dari luar yang akan meningkatkan kinerjanya. Untuk itulah penelitian ini diteliti mengenai peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Populasi merupakan subyek yang memiliki kuantitas dengan karakteristik tertentu (Siyoto, 2015). Populasi yang digunakan seluruh pegawai sebanyak 142 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 59 orang pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dengan teknik *proportional random sampling* artinya pengambilan sampel yang mana semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya. Untuk memperoleh data yang lengkap dan obyektif penyusunan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 3.0. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah terdapat pengaruh antar konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Tabel 2. Outer Model

	K	KP	M
K1	0,881		
K2	0,834		
K3	0,857		
K4	0,850		
K5	0,832		
K6	0,840		
KP1		0,822	
KP2		0,834	
KP3		0,851	
KP4		0,785	
KP5		0,807	
M1			0,799
M2			0,827
M3			0,807
M4			0,856
M5			0,847

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS 3.0 (2022)

Pada tabel 2 didapatkan bahwa seluruh indikator variabel pengukuran dinyatakan valid karena menghasilkan nilai outer loading lebih dari 0,70 .

Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
K	0,721	Valid
KP	0,672	Valid
M	0,685	Valid

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS 3.0 (2022)

Pada tabel 3 didapatkan bahwa berdasarkan *Discriminant Validity* semua indikator dinyatakan valid karena menghasilkan nilai AVE di atas 0,50.

Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
K	0,939	0,923
KP	0,911	0,879
M	0,916	0,885

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS 3.0 (2022)

Hasil analisis data pada tabel 4 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa seluruh konstruk dinyatakan reliabel karena menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,60 dan 0,70 .

Nilai R-Square

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Variabel	R- Square	Persentase
KP	0,255	25,5%
M	0,260	26%

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS 3.0 (2022)

Nilai *R-Square* pada tabel 5 menunjukkan nilai 0,255, artinya variabilitas Kinerja Pegawai yang dijelaskan oleh Kompetensi dan Motivasi sebesar 25,5%. Kemudian untuk konstruk Motivasi nilai *R-square* sebesar 0,260 yang dapat dijelaskan oleh Kompetensi adalah 26%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hubungan antar variabel dapat diketahui melalui *path coefficients*. Nilai t-tabel untuk memenuhi tingkat signifikansi ialah $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = 59 adalah 1,671. Apabila t-statistik lebih dari t-tabel artinya konstruk endogen berpengaruh signifikan terhadap konstruk eksogen.

Tabel 6. *Path Coefficients*

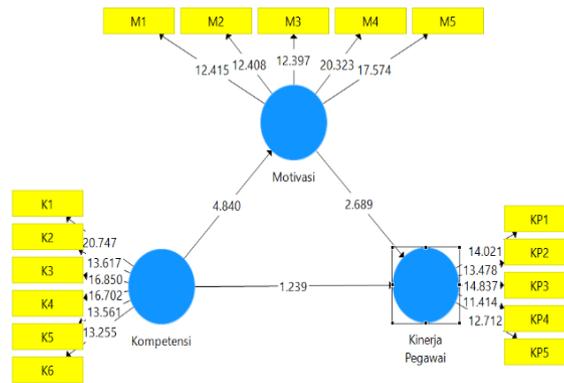
	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
K -> KP	0,185	0,181	0,149	1,239	0,216
K -> M	0,510	0,513	0,105	4,840	0,000
M -> KP	0,385	0,406	0,143	2,689	0,007

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS 3.0 (2022)

Tabel 7. *Indirect Effects*

	<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>
K -> M -> KP	0,197	0,208	0,088	2,225	0,027

Sumber: Hasil Analisis SmartPLS 3.0 (2022)

Gambar 2. Hasil *Bootstrapping*

Hasil pengujian hipotesis secara langsung (*direct effects*) menunjukkan bahwa dari ketiga hubungan konstruk, dua diantaranya berpengaruh positif dan signifikan karena nilai *T statistic* > 1,671 dan *p-value* < 0,05. Sedangkan satu diantaranya menunjukkan hubungan konstruk berpengaruh positif karena nilai *T statistic* lebih dari 1,671 tetapi tidak signifikan karena *p-value* lebih dari 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung (*indirect effects*) dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien tidak langsung pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,197 lebih besar dari nilai *direct effect* yakni sebesar 0,185. Begitu juga dengan *T statistic* dan *p-value* yang lebih besar dari *direct effect* yakni sebesar 2,225 dan 0,027.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan Kinerja Pegawai dipengaruhi secara positif oleh Kompetensi namun tidak signifikan, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian juga menemukan indikator sikap memiliki nilai yang paling rendah yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng kurang mempercayai untuk menciptakan sikap yang baik dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian (Rosmaini, 2019) yang menunjukkan bahwa, penilaian pegawai terhadap ketrampilan serta penilaian pegawai terhadap pengalaman yang dimiliki cukup rendah, sehingga dapat dikatakan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan Motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi, maka hipotesis diterima. Dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng mampu memahami dengan baik mengenai nilai-nilai yang dimiliki instansi, selain itu pengetahuan yang telah dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan semangat pada dirinya. Hasil ini selaras dengan penelitian (Darmayanti, K.P, 2020) bahwa motivasi dipengaruhi secara positif oleh kompetensi. Semakin karyawan berkompeten maka motivasi dirinya meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil *output Smart PLS 3.0* menunjukkan Kinerja Pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi, maka hipotesis diterima. Indikator kebutuhan akan penghargaan dan indikator kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan memiliki nilai yang tinggi, Selaras dengan penelitian (Worang, 2019) motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dalam pelaksanaannya karyawan harus memiliki kemauan yang berasal dari diri sendiri.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Hasil olah data Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi memiliki nilai *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai *direct effect* atau pengaruh langsung, maka hipotesis diterima. Selaras dengan hasil penelitian (Mudayana, 2016) bahwa terdapat pengaruh *intervening* pada variabel motivasi dalam hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis data yang dilakukan memberikan hasil bahwa keseluruhan hipotesis dapat dinyatakan diterima dengan kesimpulan sebagai berikut yaitu Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tetapi tidak signifikan, Motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi memiliki nilai *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai *direct effect* atau pengaruh langsung sehingga berpengaruh positif dan signifikan.

Peneliti berharap hasil ini dapat meninggalkan dampak yang positif terhadap pengambilan keputusan bagi Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng agar semakin maju dan diharapkan pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng selalu meningkatkan kinerjanya dengan menambah pemahaman serta minatnya terhadap pekerjaannya serta percaya bahwa sesama rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, tak hanya itu peran motivasi juga penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja baik dalam diri ataupun yang diberikan oleh pimpinan. Bagi peneliti selanjutnya perlu mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memperhatikan fenomena yang ada di lapangan sehingga penelitian dapat berguna dan optimal sebagai referensi kedepannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.239>
- Anggreany, A. V. (2017). Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggal*, 5(1), 317–318.
- Ansori, H. A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1).
- Ayu Dwiyantri, Ni Kadek, K.Krisna Heryanda, G. P. A. jana S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5 (2)(2), 121–130. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22020>
- Darmayanti, K.P, N. . A. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng*. 6(2), 103–111.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(1), 1–15.
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(1), 196–205.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26–42. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitriani, N. P. C. D. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka.

- Jurnal EMAS*, 2(3), 191–201. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Rosmaini, H. T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10–16.