

The Effect Of Competence, Work Discipline, And Work Motivation On Employee, Education And Training Agency (BKPP) Semarang

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang

Adji Priyanto^{1*}, Askar Yunianto²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

adjipriyanto98@gmail.com¹, askar@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The objective of this research is to discover and analyze impact of competence, work discipline, and work motivation have a positive and significant influence on the performance of employee. The study population consisted of all employees working at the Semarang City Education and Training Personnel Office, encompassing all individuals included in the research. The study employed purposive sampling as the sampling technique, the sample selection for this study was determined by collecting responses from the entire population of 120 individuals through a questionnaire. The data collection for this research was carried out by administering a questionnaire. The collected data were then subjected to analysis using descriptive techniques and tested using SPSS version 20 software. The findings revealed a significant and positive correlation between competence, work discipline, and work motivation, and employee performance at the Semarang City Education and Training Personnel Agency.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sebagai populasi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana penentuan sampel didasarkan pada hasil jawaban kuesioner dari seluruh populasi yang berjumlah 120 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan uji menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Instansi pemerintah merupakan suatu entitas organisasi yang terdiri dari sekelompok individu yang dipilih secara selektif untuk bertanggung jawab terhadap kepentingan negara dengan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuannya, instansi pemerintah perlu memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Institusi harus memanfaatkan potensi sumber daya manusia karena dapat mencapai kinerja yang optimal. Keberadaan sumber daya manusia ini sangat penting karena mereka merupakan faktor penentu dalam kehidupan setiap organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai, instansi dapat meraih nilai tambah yang memungkinkannya untuk berkembang dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja pegawai. BKPP Kota Semarang adalah sebuah instansi yang berperan penting terhadap seluruh pegawai negeri yang ada pada kota Semarang, sehingga kinerja pada pegawai BKPP sangat dibutuhkan

untuk membantu para pegawai negeri di kota Semarang. Kinerja menjadi salah satu tolak ukur yang perlu diperhatikan pada setiap instansi atau perusahaan. Fenomena yang terjadi pada BKPP Kota Semarang dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diatas bahwa kinerja sangat berpengaruh tinggi bagi berkembangnya sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang mana dalam indikator pencapaian sebuah kinerja pegawai dengan indikator cakupan peningkatan kapasitas kinerja belum mencapai bertarget 78% perlu ditngkatkan lagi untuk mencapai target mendekati 100%, yang kedua peningkatan pengembangan capaian kinerja yang masih belum optimal di angka realisasi sebesar 68% yang artinya peningkatan pengembangan capaian kinerja masih belum sangat optimal untuk setara instansi pemerintah. Selain peningkatan dan pengembangan juga terdapat pembinaan kinerja pegawai yang masih belum sangat optimal yaitu 79% terbilag angka yang belum begitu optimal dimata pemerintahan. Sebuah instansi perlu adanya kinerja yang optimal untuk mengurus berbagai hal yang menyangkut pemerintahan.

Dalam konteks ini, kinerja merujuk pada hasil kerja yang mencakup Kualitas dan jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kita mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi, maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dan diraih oleh individu dalam lingkungan organisasi sesuai dengan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi yang sah dan sesuai dengan norma dan hukum yang berlaku. Kompetensi pegawai BKPP Kota Semarang perlu ditingkatkan lagi guna untuk meraih capaian kinerja yang tinggi. Sehingga Kompetensi yang menjadi salah satu pengaruh dari kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan, yang mana menurut. Pegawai BKPP Kota Semarang juga perlu meningkatkan Disiplin kerja, karena banyak pegawai yang belum melaksanakan disiplin kerja dengan baik sehingga menurunkan kapasitas kinerja yang belum optimal. Disiplin kerja terdiri dari dua aspek utama.

Pertama, disiplin waktu mengacu pada sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap jamakerja, termasuk kehadiran dan patuhnya karyawan terhadap jam kerja, serta penyelesaian tugas tepat waktu. Kedua, disiplin peraturan melibatkan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang ada, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Motivasiakerja juga merupakan faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan dorongan akan motivasi, pegawai BKPP Kota Semarang akan dapat meningkatkan kapasitas kinerja yang lebih optimal. Bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari kesadaran seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, atau upaya yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau merasakan kepuasan dari apa yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang.”

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Menurut (Sudarmanto, 2009) Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Menurut Spencer Dalam (Kandula, 2013) Elemen-elemen kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu pengetahuan dan keterampilan (knowledge and skills), serta kompetensi perilaku/atribut personal (behavioural competencies/personal attributes). Pengetahuan dan keterampilan umumnya memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja minimal yang harus ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan (threshold competencies), sementara perilaku/atribut personal

merupakan faktor yang membedakan individu dengan kinerja yang unggul (differentiating competencies). Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli, pengertian kompetensi dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam mengenal keterampilan, wawasan, serta sikap kerja yang sudah sesuai standard an aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

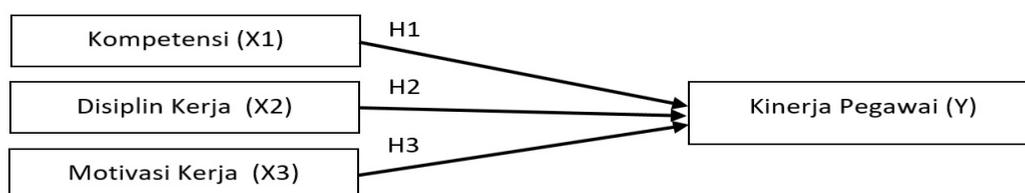
Hasibuan (2007) Definisi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Menurut Robbins (2005) Disiplin kerja terdiri dari dua aspek utama. Pertama, disiplin waktu mengacu pada sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, termasuk kehadiran dan patuhnya karyawan terhadap jam kerja, serta penyelesaian tugas tepat waktu. Kedua, disiplin peraturan melibatkan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang ada, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran individu untuk menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan standar kualitas yang berlaku dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Maslow dalam (Siagian, 1996) kebutuhan setiap individu berbeda-beda dan dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Munculnya kebutuhan ini sangat bergantung pada kepentingan pribadi setiap orang. Berdasarkan fakta ini, kemudian dikembangkan teori hierarki kebutuhan untuk menjelaskan tingkatan kebutuhan manusia. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam suatu organisasi, Dorongan tersebut dapat timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi, salah satu contohnya adalah teman kerja salah satu dorongan dari internal organisasi dan peran keluarga sebuah dorongan dari eksternal organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2007) kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, yang mencerminkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan dalam (Noor, 2021) dalam mengemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi adalah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan standar moral dan etika. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) Kinerja, atau prestasi kerja, dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan, keahlian, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.



Gambar 1. Kerangka konseptual Dalam Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) hipotesis adalah jawaban awal terhadap perumusan masalah penelitian, yang biasanya dirumuskan dalam bentuk pernyataan kalimat. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:
 H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang
 H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang
 H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling, di mana penentuan sampel didasarkan pada respon kuesioner dari seluruh populasi yang terdiri dari 120 responden pegawai BKPP Kota Semarang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi regresi linier berganda, analisis deskriptif, dan pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.

4. Hasil Dan Pembahasan

Regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	54,761	0,722		81,877
	KOMPETENSI	0,134	0,008	0,533	15,233
	DISIPLIN	0,189	0,014	0,691	17,613
	MOTIVASI	0,044	0,009	0,261	7,461
					Sig.
					0,000
					0,000
					0,000

a. Dependent Variable: Y1 kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2023

$$Y = 0,533 X_1 + 0,691 X_2 + 0,261 X_3$$

Koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 dalam analisis regresi ini adalah 0.533, 0.691, dan 0.261 secara berurutan. Persamaan regresi linier berganda tersebut menyimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0.533, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat di jelaskan bahwa dengan meningkatnya tingkat kompetensi, kinerja pegawai cenderung meningkat pula. Koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0.691, yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, kinerja pegawai cenderung meningkat. Koefisien regresi untuk variabel X3 adalah 0.261, yang mengindikasikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik variabel motivasi, kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Hasil determinasi sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.891 ^a	0,794	0,789	0,13276
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN				
b. Dependent Variable: Y1 kinerja				

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh adalah 0,794, yang menunjukkan bahwa 79,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil uji simultan:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,882	3	2,627	149,081	.000 ^b
	Residual	2,044	116	0,018		
	Total	9,927	119			

a. Dependent Variable: Y1 kinerja

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Menunjukkan bahwa hasil uji kecocokan model menunjukkan nilai F-hitung sebesar 149,081 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Membuktikan bahwa nilai f hitung dan nilai signifikansi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent. Dapat dijelaskan bahwa F tabel = 2,68. Nilai F hitung (149,081) > nilai F tabel (2,68). Karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen yaitu kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,761	0,722		82,876	0,000
	KOMPETENSI	0,134	0,008	0,533	15,233	0,000
	DISIPLIN	0,189	0,014	0,691	17,613	0,000
	MOTIVASI	0,044	0,009	0,261	7,461	0,000

a. Dependent Variable: Y1 kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 0.533. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung (15.233) lebih besar dari nilai t tabel (1.980). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H1) dapat diterima, yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan nilai t hitung (15,233 > 1,980) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari

kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil juga di dukung oleh Ady dan Wahdaniah (2022) hasil penelitian menunjukkan jika kompetensi, pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah Kabupaten Majene. Untuk meningkatkan kinerja maka organisasi harusnya memperhatikan tingkat kompetensi para pegawainya. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatannya, cenderung termotivasi untuk bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.691. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $17,613 > 1,980$ t tabel sehingga dapat disimpulkan H2 di terima, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($17,613 > 1,980$) dan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yaitu Nugraha dan Febriana (2021) hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga di dukung oleh Habib, Janang, dan Soleman (2022) bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif memediasi pengaruh komitmen organisasi pada pegawai pertunjukan. Disiplin kerja secara positif memediasi efek kerja motivasi pada kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka instansi perlu lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai, karena sikap disiplin akan meningkatkan pengaruh pekerjaan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.261. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial, ditemukan bahwa t-hitung (7,461) lebih besar dari t-tabel (1,980). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya, seperti penelitian Amri (2022), yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan temuan penelitian Maharani, Tanjung, dan Pasaribu (2022), yang menunjukkan bahwa secara individual, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi sebaiknya meningkatkan motivasi terhadap pegawainya, karena sebuah motivasi sangat penting bagi kepribadian setiap individu untuk merubah mindset sehingga terdapat dorongan positif untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan gambaran yang cukup baik tentang kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja BKPP Kota Semarang. Yang berarti bahwa semakin baik kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

Saran

Berdasarkan deskripsi variabel yang telah dibahas, terdapat beberapa saran dari penelitian ini untuk BKPP Kota Semarang dengan meningkatkan kompetensi, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan motivasi Kerja. Meningkatkan Kinerja, terutama pada indikator mengenai tingkatan volume pekerjaan sehingga para pegawai perlu meningkatkan lagi volume pekerjaan yang diberikan organisasi agar dapat menguasai pekerjaan yang dikerjakan.

Daftar Pustaka

- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Pustaka Pelajar.
http://uilis.unsyiah.ac.id/uilis/index.php?p=show_detail&id=28307
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 302–311.
<https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1914>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (M. K. Novita Indriyani (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Astuti, R. I., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Sharing Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bpsdmd Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Ilmiah Edunomika, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6479>
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 2(1), 54–64.
<https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.37>
- Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM PSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
http://digilib.usm.ac.id/pusat/index.php?p=show_detail&id=9491%0Ahttp://digilib.usm.ac.id/pusat/lib/phpthumb/phpThumb.php?src=../images/docs/Ghizali.jpg.jpg.jpg
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. Sketsa Bisnis, 8(1), 1–18.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>
- Kandula, S. R. (2013). Competency-based human resource management a complete. Delhi PHI Learning.
<http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=126687&pRegionCode=UNTAR&pClenId=650>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
http://library.stipjakarta.ac.id:80/index.php?p=show_detail&id=12123%0Ahttp://library.stipjakarta.ac.id:80/images/docs/Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaapng.png

- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Muna, N. (2022). (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). 5(2), 1119–1130.
- Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(3), 32–44. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.1992>
- Noor, H. M. T. (2021). Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Nugraha, I. P., & Febriana, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpp Kota Semarang. *Jurimea*, 1(3). <http://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/indexHalamanUTAMAJurnal:https://journal.sinov.id/index.php>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . *Rattan House Furniture Semarang*. 5(c), 462–471.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi = Organizational behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge ; penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid.* http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=35343
- ROBBINS, S. P. (2005). *Manajemen.* Jakarta Gramedia. <http://opac.kaltimprov.go.id/opac/detail-opac?id=41701>