



Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Suwarno, Irma Idayati, Hardi Mulyono* Windi Sundari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
Jl. HM Soeharto Kel, Lubuk Kupang, Kec. Lubuk Linggau Sel. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: ¹suwarno@univbinainsan.ac.id, ²irmaidayati@univbinainsan.ac.id, ^{3,*}hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id,
⁴windisundari3@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id

Submitted: 03/09/2022; Accepted: 29/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak–Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, koefisien korelasi, uji t dan analisis moderasi. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel Kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 9,612. Dengan jumlah sampel 39 ditemukan $df = 39 (39-2)$ pada taraf signifikan sebesar 0,05 nilai kritis t tabel sebesar 1,687. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai karena $t_{hitung} (9,612) > t_{tabel} (1,687)$. Pengujian hipotesis yang kedua yaitu variabel Kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan Lingkungan Kerja (M) sebagai variabel moderasi menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 4,791. Dengan jumlah sampel 39 ditemukan $df = 39 (39-2)$ pada taraf signifikan sebesar 0,05 nilai kritis t tabel sebesar 1,687. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi karena $t_{hitung} (4,791) > t_{tabel} (1,687)$. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai harus ada Kompetensi sehingga dapat mengendalikan kinerja pegawai dalam menyelesaikan kemampuan kerjanya sehingga didukung dengan lingkungan kerja yang memadai maka memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract–The purpose of this study was to find out how much influence competence has on employee performance with the work environment as a moderating variable at the Lubuklinggau City Youth and Sports Office. The method used in this study using a questionnaire and observation. The data analysis technique used is simple regression test, correlation coefficient, t test and moderation analysis. Testing the first hypothesis, namely the competency variable (X) on employee performance (Y) shows that t count produces a coefficient of 9.612. With a sample size of 39, it was found that $df = 39 (39-2)$ at a significant level of 0.05, the critical t-table value was 1.687. With these results it can be said that competence has a significant influence on employee performance because $t_{count} (9.612) > t_{table} (1.687)$. Testing the second hypothesis, namely the Competency variable (X) on employee performance (Y) with Work Environment (M) as a moderating variable shows that t count produces a coefficient of 4.791. With a sample size of 39, it was found that $df = 39 (39-2)$ at a significant level of 0.05, the critical t-table value was 1.687. With these results it can be said that competence has a significant influence on employee performance with the work environment as a moderating variable because $t_{count} (4.791) > t_{table} (1.687)$. Based on the research results, it can be seen that to improve employee performance there must be competence so that it can control employee performance in completing its performance capabilities so that it is supported by an adequate work environment so it has an influence on employee performance.

Keywords: Competence; Work Environment; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal (Kasmir., 2018). Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan (Fahmi, 2016).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. (Budianto, 2015)

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi (Permatasari, D., 2019).

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan lingkungan kerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun



tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo, 2016)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku didalam suatu tugas pekerjaan. (Sutrisno, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian (Prayogi, Muhammad Andi, 2019), (Fadude, Fikri Djafar, Tawas, Hendra N, Poluan, 2019) dan (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) menunjukkan hasil berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variable kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja pegawai (Jufrizen, & Rahmadhani, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian (Ahmad et al., 2019) dan (Suwarno et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Pemuda dan Olahraga. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemuda dan olahraga serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan atau Pemerintah Provinsi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud yaitu pengelolaan kegiatan kesekretariatan, meliputi keuangan, umum dan kepegawaian. Penyusunan program di bidang pemuda, olahraga, sarana dan prasarana, kewirausahaan dan industry olahraga. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang pemuda. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian dibidang pemuda.

Berdasarkan observasi peneliti di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, ditemukan adanya masalah mengenai kompetensi, yaitu masih kurangnya keahlian dalam menjalankan tugas dan kurangnya pengetahuan dan pemahaman pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara lingkungan kerja yaitu ruang kerja kurang tertata baik dan masih kurangnya fasilitas di dalam kantor, suasana kerja kurang kondusif karena kurangnya kebersamaan antar pegawai. Masalah mengenai kinerja yaitu pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan, dan hasil pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Yang beralamat di Jl. Depati Said No. 100 Kelurahan Ulak Lebar Kecamatan Lubuklinggau Barat II Lubuklinggau. Waktu penelitian dimulai dari proses perencanaan hingga laporan selesai terhitung dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022 dengan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan ooleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sujarweni, 2015) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau yang berjumlah 39 pegawai. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sujarweni, 2015). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 pegawai.

2.3 Sumber Data

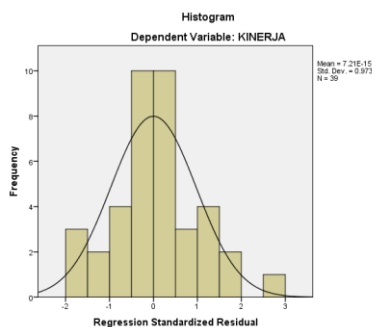
Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder (Sugiyono, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji statistik dilakukan, data yang diuji validitas semua indikator dalam setiap item pernyataan terhadap hasil yang diperoleh dari sebanyak 20 orang Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas.



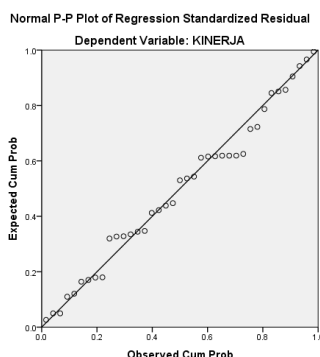
Dengan corrected item total correlation (skor korelasi) >rtabel 0,444 dengan alpha 5%. Adapun grafik histogram dapat terlihat pada gambar dibawah :



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 1 data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output histogram yang dihasilkan. Pada gambar diatas tampak bahwa tiap data menyebar keseluruhan daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada dibawah curva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output 2 dibawah. Hasil normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

3.1 Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 7,900 + 0,942 X$ nilai konstan sebesar 7,900 menyatakan bahwa jika Kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 7,900, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,942 artinya variabel Kompetensi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja (Y) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,942. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara Kompetensi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,845$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 9,612. Berdasarkan jumlah sampel 39 ditemukan $(df) = n-k = 39-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk ttabel pada tingkat 37 adalah sebesar 1,687. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena thitung (9,612) > t tabel (1,687).

Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuwangi Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan penelitian bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan Strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada KPU Kabupaten Banyuwangi dapat dilakukan dengan meningkatkan terlebih dahulu motivasi pegawai untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang luas dalam mendukung pelaksanaan kerja, baru kemudian ditingkatkan kompetensi agar konsisten memiliki sikap baik dengan rekan sekerja. (Syah et al., 2021)

Berdasarkan hasil penelitian (Prayogi, Muhammad Andi, 2019), (Fadude, Fikri Djafar, Tawas, Hendra N, Poluan, 2019) dan (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019) menunjukkan hasil berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variable kinerja.



2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh persamaan $Y = 25,111 + 0,359X + 0,005XM$ maka nilai konstanta sebesar $a = 25,111$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X (Kompetensi) dan M (Lingkungan Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 25,111. Dengan kata lain jika variabel bebas nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah sebesar 25,111. Nilai koefisien korelasi pada kolom R antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi adalah sebesar $R=0,905$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Lingkungan Kerja (M) sebagai variabel moderasi mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 4,597. Dengan jumlah sampel 39 ditemukan (df) = $n-k = 39-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t tabel pada tingkat 37 adalah sebesar 1,687. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi karena t hitung ($4,597$) > t tabel ($1,687$).

Hal ini berarti bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). Hasil pengujian hipotesis yaitu : 1) Variabel Motivasi kerja menunjukkan t hitung > t table yaitu $1,952 > 1,661$, nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,239, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Pengujian hipotesis variabel kompetensi menunjukkan nilai t hitung > t table yaitu $2,550 > 1,661$, nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,224, sehingga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Pengujian hipotesis variabel beban kerja menunjukkan nilai t hitung < t table yaitu $0,304 < 1,661$, nilai signifikan sebesar $0,380 > 0,05$ dan nilai koefisien negatif 0,027, sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di tolak. 4) Pengujian hipotesis variabel menunjukkan nilai t hitung < t table yaitu $1,362 < 1,661$ nilai signifikan sebesar $0,087 > 0,05$ dengan nilai koefisien positif 0,203, sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di tolak. 5) Pengujian hipotesis variabel menunjukkan nilai t hitung > t table yaitu $1,842 > 1,96$, nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,389, maka disiplin kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima. 6) Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung < t table yaitu $0,888 < 1,96$, nilai signifikan $0,188 > 0,05$, maka disiplin kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di tolak. (Permatasari, D., 2019)

Berdasarkan hasil penelitian (Ahmad et al., 2019) dan (Suwarno et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil bahwa secara parsial variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Serta variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Lubuklinggau. Namun peneliti memiliki keterbatasan dalam hasil penelitian, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, serta dapat membuktikan ketidak konsistenan dalam beberapa peneliti sebelumnya terkait variabel kompetensi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja.

REFERENCES

- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303-1174.
- Budianto, A. T. dan A. K. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. Universitas Pamulang.
- Fadude, Fikri Djafar, Tawas, Hendra N, Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31-40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja. *Mitra Wacana Media*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Permatasari, D., et al. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



- Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Prayogi, Muhammad Andi, D. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (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>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (S. Yustiani & Suryandari (eds.)). Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwarno, Kamaludin, Widodo, S., & Hayu, R. S. (2021). the Role of Performance and New Services Development on Sustainable Competitive Advantage in Indonesian Private Universities. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 13(1), 117–141. <https://doi.org/10.34111/ijebeq.202113106>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.