

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Ella Sabela Putri
19.11.139

ABSTRACT

Competence is a combination of skills, knowledge and behavior that can be observed and applied critically for the success of an institution. Employee performance is the result of work achieved by employees based on job requirements. The relationship between competence and performance is very closely relevant, strong and accurate. The purpose of this research is to identify and test the influence of competence on employee performance at the sub-district office of Sako sub-district, Palembang city. The method used in this study is to use a quantitative research method, namely data collection techniques carried out using a questionnaire technique. Data analysis techniques were performed using simple regression.

A. PENDAHULUAN **Latar Belakang**

Instansi Pemerintah merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu instansi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap instansi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya instansi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:3), "Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui/dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan

baik”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada pegawai sehingga produktivitas pegawai dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai.

Menurut Wibowo (2007:110), “Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan”. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah instansi. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya

menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya pegawai dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompetensi tinggi.

Kompetensi mampu membantu mewujudkan hal tersebut, karena program-program yang dirancang berdasarkan kompetensi untuk memastikan keselarasan antara tujuan instansi dan tujuan individu. Kompetensi keterampilan yang dimiliki pegawai terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ditemukan banyak pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kinerja pegawai.

Menurut Wilson (2012:215), “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau

memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai.

Menurut Rivai (2009:549) Menjelaskan beberapa kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi, sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan instansi.
3. Memperbaiki hubungan antar para pegawai dalam aktivitas kerja dalam instansi.

Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) Indikator-indikator kinerja pegawai yaitu Kualitas kerja, Ketetapan waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, “ Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja”.

Menurut Spencer dan Moeheriono (2009 : 8), “Hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat sekali, relevansinya ada dan kuat akurat. Bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya (*the right man on the right job*)”.

Dengan demikian dapat di pahami bahwa semua pegawai yang bekerja perlu memiliki kompetensi yang baik agar kinerja pegawai baik termasuk pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Secara umum pegawai pada kantor camat sudah memiliki kompetensi yang baik. Namun berdasarkan observasi di lihat terdapat masih ada pegawai yang berkerja secara rangkap jabatan dan bekerja tidak sesuai dengan posisi keahlian maka hal tersebut akan berdampak pada kompetensi pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi bulan Agustus 2022 mengenai keadaan pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang 31 orang Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan observasi tersebut terdapat pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Tanggal 29 Juli 2022 atas nama Yulianti dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Seksi Pemerintahan dan Kesrah kelurahan Sialang. Berhubung dengan ini belum ada pengganti Kepala Seksi Pemerintahan. Sementara ini, Pegawai Negeri Sipil berusaha mengejar posisi jabatan yang masih kosong. Sementara itu terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai

dengan posisi yang di miliki , yaitu pada salah satu pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SE tetapi diposisikan pada bagian pelayanan yang seharusnya diposisikan pada bagian keuangan. Pada bagian Kepala Seksi Pemerintahan dan Kesra kelurahan Sialang di dapat adanya rangkap jabatan/tugas keahlian maka hal tersebut akan berdampak pada kompetensi pegawai.

Adapun permasalahan yang masih terlihat di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang dari hasil observasi untuk penulis pada bulan Agustus 2022 adalah sebagai berikut :

1. Adanya lowongan jabatan atau jabatan yang kosong setelah pemberian pensiun pada Pegawai Negeri Sipil.
2. Adanya rangkap jabatan atau tugas di luar tanggung jawab di dalam lingkungan instansi tetapi sangat dibutuhkan.
3. Adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan posisi keahlian yang seharusnya pegawai yang bekerja harus sesuai dengan posisi keahliannya agar kompetensi pegawai berjalan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian dan identifikasi masalah yang ada di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu, “Seberapa besarkah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, “Untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.”

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan bermanfaat baik secara tertulis maupun praktis sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu teori yang dipelajari selama ini.
- b. Sebagai sarana menambah manfaat dalam memahami Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

2. Bagi Kantor Camat

- a. Sebagai bahan wawasan bagi pemimpin Kantor Kecamatan Sako Kota

Palembang dalam melihat pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja pegawai.

- b. Mampu memberikan manfaat dalam rangka meningkatkan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

3. Bagi STIA Satya Negara

- a. Dapat dijadikan wawasan dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang dan khususnya mahasiswa Stia Satya Negara
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain dan sebagai bahan acuan dan informasi untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Scale dalam buku Ruky (2006:104), “Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia”.

Menurut Spencer dalam Winanti (2011:9), “Kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari

sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual”.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 50 Tahun 2018 tentang Pola Karier, Mutasi, Promosi, dan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, “Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.”

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

Kinerja Pegawai

1.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Hartantik (2014:119), “Penilaian Kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seseorang pegawai oleh orang-orang yang diberi wewenang sebagai landasan pengembangan”.

Menurut Sedarmayant (2017:143), “Penilaian Kinerja adalah proses melalui instansi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Beberapa pengertian tersebut menggambarkan bahwa penilaian kinerja dalam suatu instansi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak instansi dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:10) Menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hamali (2018:120) Menyatakan tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.

5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 2, “Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.”

Beberapa pengertian tersebut menggambarkan bahwa Tujuan dari penilaian kinerja adalah mengetahui semua kemampuan dan pengalaman para pegawai, serta mengetahui juga kelemahan dan kebiasaan pegawai tersebut, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Mengidentifikasi tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan pegawai sesuai dengan kebutuhan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif Kuantitatif dan menggunakan instrument penelitian Kuesioner. Menurut Sugiono (2014:7), “Metode kuantitatif adalah metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan

penafsiran data mentah yang diperoleh”. Definisi metode Penelitian Asosiatif Menurut Sugiono (2013:11), “Metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sako Kota Palembang”.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang didapat Pada Kantor Camat Kecamatan Sako kota Palembang, maka diambil sampel dengan jumlah responden 31 orang pegawai. Rincian responden untuk kinerja pegawai yang diambil berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan. Pada bab ini akan di bahas mengenai gambaran tanggapan respon masing-masing variabel yaitu variabel bebas (independent) yaitu Pengaruh Kompetensi dan variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Pegawai.

Hasil dari data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilaksanakan analisa data dan pembahasan. Penulis akan memaparkan hasil kuesioner yang digunakan dalam menggali informasi dilapangan pada narasumber untuk mengetahui dan memahami serta kemampuan dalam memberikan penjelasan mendasar. Setelah dilakukan analisa data dan pembahasan maka diharapkan hasil tersebut akan dapat menjawab permasalahan yang ada pada bab ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasannya dapat

dijelaskan bahwa sampel yang diambil 31 responden. Dengan rincian 9 pernyataan kompetensi pegawai dan 7 pernyataan kinerja pegawai dinyatakan sebagai perhitungan di atas ternyata dari penemuan dan perhitungan validitas, realibilitas, normalitas, uji t, regresi linier sederhana dan uji determinasi menghasilkan hubungan yang signifikan secara positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan sako kota Palembang.

Pengujian validitas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kompetensi (X) yang terdapat pada tabel 10 dan variabel kinerja pegawai (Y) yang terdapat pada tabel 11 bahwa semua koefisien diketahui hasil r hitung (*correlation*) $> r$ tabel (0,355) maka seluruh instrument pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai adalah valid.

Pengujian ini instrument reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha dapat diketahui pada tabel 11 bahwa variabel kompetensi pegawai (X) diketahui nilai r alpha adalah 0,801 Dan untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui pada tabel 12 bahwa nilai r alpha adalah 0,848 Untuk mengetahui tingkat koefisien jawaban responden dengan koefisien realibility alpha cronbach. Instrument dapat dinyatakan reliable apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka seluruh instrument pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi dan kinerja pegawai adalah reliabel.

Hasil normalitas dilihat pada tabel 29 dengan nilai 0,109 Diketahui nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Perhitungan uji t dapat diketahui pada tabel 30 bahwa t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 8,171 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 1,699. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil regresi linier sederhana di lihat pada tabel 31 regresinya dapat diketahui $y=a+bX$ yaitu $Y=1,644 + 0,790 X$. dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). kinerja pegawai akan tetap bernilai 1,644 koefisien regresi sebesar 0,790 yang artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu menunjukkan pengaruh yang searah sebesar (79%) Sedangkan sisanya sebesar (21%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 32 di atas interpretasi regresi sebesar 0,679 atau sebesar 67,9%. Jadi 67,9% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi tinggi maka tingkat kinerja pegawainya tinggi begitu pula sebaliknya jika kompetensinya rendah maka kinerja pegawainya rendah.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)

2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana.

C. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang adalah hasil perhitungan regresi linier sederhana sebesar 79% dengan nilai B sebesar 0,790. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi tinggi maka kinerja pegawai juga ikut tinggi dan sebaliknya jika kompetensi rendah maka kinerja pegawai juga ikut rendah.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis memberikan masukan berupa saran kepada Camat Sako untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi pegawai. Walaupun tingkat kompetensi pegawai sudah cukup baik dan memberikan pengaruh yang relative tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal itu tidak menutup kemungkinan bagi Camat untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi pegawai agar kinerja pegawai bertambah terutama dalam kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Untuk itu kedepannya mungkin diadakan sosialisasi kepada pegawai mengenai

kuantitas dan kualitas kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

Anwar, 2007. *Kinerja Karyawan*. Bandung:Widina Bhakti Persada Bandung.

Basri, Rivai. 2017. “Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan” Dalam Jurnal Ilmu Manajemen (hlm 138). Surabaya:Universitas Negeri Surabaya.

Emilia, dr.Ova, M.Med.Ed, Ph.D.,SpOG,DKK. 2006, *Modul Pelatihan Keterampilan Presentasi*, Yogyakarta: UGM

Keraf, 2007. “Jenis Proposisi Dalam Karangan Argumentasi Siswa: dalam Jurnal Pendidikan, Vol.4 No.5 (hlm. 626-633). Malang: Jawa Timur.

Kuantor, 2007. *Prosedur Penelitian*, Bandung: Alfabeta

Moeheriono, Spencer. 2009. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja karyawan” dalam Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Hlm.120-122). Surabaya: Kampus Ketintang.

Robbins, Stephen P, 2016. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 22*. Jakarta: Erlangga.

Scale, 1975. *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion And Happiness*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia YAI

Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Sugiyono, 2007. *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supardi, S.Sos.,M.Si,dkk, 2022, *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. STIA Satya Negara Palembang.

Surya, Vina Fitria Yon, 2018. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Pajarakan Kabupaten Probolinggo*.

Sutrisno,2010. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan daerah” dalam Jurnal Infestasi (hlm.123-136). Malang: Jawa Timur.

Thoha, Hutapea. 2011. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2016. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* (2,Cetakan ed). Jakarta: Rajawali Press.

———, 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Winardi J, 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sumber Perundang-Undangan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeri Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017, *Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.