

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Sariana ^{1✉} Mahfud Nurnajamuddin ² Serlin Serang ³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini di laksanakan pada bulan januari 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 39 orang. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah semua pegawai sebanyak 39 orang pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuisisioner dan Dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2022 Sariana

✉ Corresponding author :

Email Address : sarianah94@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era yang serba cepat seperti sekarang ini, setiap manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja yang baik karena sebuah organisasi baik formal maupun informal memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Untuk itu, diperlukan adanya system yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam sebuah instansi tersebut.

Organisasi atau departemen pemerintahan, dalam rangka mencapai tujuannya, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sehingga pada akhirnya setiap orang dalam suatu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja yang dimaksud. dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah, pada prinsipnya menempatkan otonomi daerah secara utuh pada daerah kabupaten dan daerah kota berdasarkan atas desentralisasi dan asas tugas pembantuan. dengan demikian lebih memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan

kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat di daerah otonomnya masing-masing dalam mencapai tujuannya yang termasuk dalam visi dan misinya.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang sarat dengan isu strategis berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang berubah merupakan sebuah tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Undang-Undang ini diidentifikasi di antaranya adalah menempatkan pemerintah Kecamatan dan Kelurahan sebagai perangkat daerah otonom, yaitu daerah kabupaten dan daerah kota. dengan kata lain, pemerintah kecamatan menempati posisi sebagai kepanjangan tangan pemerintah daerah otonom (desentralisasi), dan bukan sebagai aparat dekonsentrasi.

Berlakunya Undang-Undang tersebut maka terjadi suatu perubahan asa yang semula bersifat sentralisasi menjadi asas yang bersifat desentralisasi. Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan kehidupan demokratis, keadilan dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah. Sebagai konsekuensi dari perubahan ini maka kecamatan tidak lagi menjalankan urusan-urusan dekonsentrasi yang merupakan urusan-urusan pemerintahan pusat yang ada di daerah. Camat tidak lagi menjadi kepala wilayah merupakan wakil pemerintahan pusat yang menjadi penguasa tunggal dibidang pemerintahan dalam wilayahnya yang memimpin pemerintahan.

Kantor kecamatan mempunyai peran yang sangat vital dalam mendukung berhasilnya pelaksanaan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat yang menjadi tolak ukur pada pemerintahan kecamatan. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparat Kantor kecamatan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kinerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja Kantor kecamatan dari kualitas pelayanan yang di terimanya.

Perlu disadari bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan di tuntut tersedianya tenaga yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan . Maka dari itu, seorang pimpinan harus mengelola sumber daya- sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional memang harus dimulai dari seleksi, penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan kompetensi. Kedudukan dan Peranan Pegawai sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan kompetensi dan kinerja yang tinggi bagi Pegawai . Untuk mencapai kinerja yang

diharapkan dalam sebuah organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program kompetensi yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan ciri khas dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai terbaik untuk membuatnya berhasil. Dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan kinerja pegawai, ada 3 lembaga pemerintah yang berperan penting dalam hal tersebut, yakni Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Lembaga Administrasi Negara (LAN). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang aparatur yang memiliki kompetensi tersebut di perlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap, pengabdian, dan kesetiaan, semangat kesatuan dan persatuan serta pengembangan wawasan pegawai Kecamatan. Oleh sebab itu suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas tersebut dapat dilakukan dengan kompetensi, karena kompetensi merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai kecamatan. Pengembangan pegawai sangat di perlukan dalam sebuah instansi Karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi pada masa ke depan.

Kantor Kecamatan Bone-Bone adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang meliputi berbagai macam kegiatan administrasi yang menyangkut pelayanan terhadap pelayanan masyarakat. Kantor Kecamatan Bone-Bone merupakan administrator di instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya selalu di tuntut agar memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi, pengabdian kepada masyarakat dan tidak mencari keuntungan apapun dalam melayani masyarakat dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan Pengamatan penulis pada Kantor Kecamatan Bone-Bone, dalam kenyataannya belum menunjukkan pelayanan masyarakat yang optimal yang berkaitan dengan masalah kemampuan kerja dan kinerja para pegawai di Kantor kecamatan tersebut. Sebagian pegawai belum cakap menggunakan teknologi yang ada, masih lambat dalam menangani pekerjaan, terjadinya penundaan dalam penyelesaian pekerjaan dan kurang adanya koordinasi antara pimpinan dan pegawai.

Sumber daya manusia merupakan sangat penting dalam organisasi seperti modal teknologi dan uang sebab manusia mempunyai peran penting didalam

menjalankan roda organisasi, manusia, menjadi salah satu keunggulan bersaing yang langgeng (Wright & Ulrich, 2017). Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi satu hal yang sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang di kenal dengan istilah sumber daya manusia. Disamping Manajemen pemasaran, keuangan, produksi dan lain-lainnya. Manajemen manusia sangatlah penting dalam banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda di bandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Manusia mempunyai perasaan, malas, rewel, tidak mesin atau sumber daya lainnya yang dapat di atur ulang sesuka hati bagi orang yang bersangkutan (Boon et al., 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insan dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil (Hamadamin & Atan, 2019). Sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi ini merupakan asset yang paling utama bagi suatu organisasi publik maupun swasta. Pergeseran nilai-nilai kemanusiaan yang semakin positif bagi para sumber daya manusia ini akhirnya terdapat pada pengertian istilah tenaga kerja, pegawai, personalia, karyawan berubah menjadi sumber daya manusia (SDM) (Wright & Ulrich, 2017). Sehingga di era atau paradigma baru ini sudah lazim digunakan istilah sumber daya manusia atau SDM untuk menggantikan istilah personalia, karyawan, pegawai ataupun tenaga kerja. Sehingga sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Hamadamin & Atan, 2019).

Kompetensi

Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang di butuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses di masa akan datang (Tarigan & Setiawan, 2020). Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas pegawai (Nguyen et al., 2020). Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi pegawai, membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan dan penugasan. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat di perlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kata kompetensi menurut Salman et al. (2020) dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, masih (Saban et al., 2020). Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai,

pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut (Ye & Dong, 2019). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Kaur & Kaur, 2020). Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja (Parashakti et al., 2020).

Kinerja Pegawai

Menurut Nabawi (2020) Prestasi kerja atau kinerja akan tercapai apabila pegawai merasa bahwa apa yang dia peroleh dari hasil pekerjaannya telah memenuhi sesuatu yang dianggap menjadi harapan penting atau bahkan melebihi harapan yang diinginkan. Tidak ada satupun ukuran atau kriteria yang tepat merefleksikan kinerja di tingkat manapun. Penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan di lakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai (Cai et al., 2018). Kinerja pegawai yaitu resultan dari aktivitas kerja seseorang yang dapat menggambarkan kualitas dan intensitas atas aktivitasnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sabuhari et al., 2020). Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tirtayasa, 2019). Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula (Buil et al., 2019). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sendawula et al., 2018).

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1:** Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara
- H2:** Budaya organisasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar.
- H3:** Budaya organisasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

METODOLOGI

Penelitian yang di laksanakan oleh penulis beralokasi pada Kantor Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu-Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 39 orang. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah semua pegawai sebanyak 39 orang pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari reponden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini Pegawai Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu utara dan diisi secara langsung. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Misalnya data yang diperoleh dari arsip pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara dan diisi secara langsung. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Observasi. 2) Kuisisioner 3) Dokumentasi. Setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari pertama uji statistic deskriptif. Kedua uji kualitas data. Ketiga uji persamaan regresi linear berganda. Ketiga uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji statistik T (Parsial), uji statistic F (Simultan). Indikator setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi operasional dan Pengukuran variabel Penelitian

Variable	Code	Indicator	Major Reference
Kompetensi (X1)	X1.1	Pengetahuan	(Gunawan et al., 2019; Otoo, 2020)
	X1.2	Keterampilan	
	X1.3	Sikap	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	Pelayanan	(Marjaya & Pasaribu, 2019; Syafrina, 2017)
	Y1.2	Integritas	
	Y1.3	Komitmen	
	Y1.4	Disiplin	
	Y1.5	Kerjasama	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil "bersih". Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan

untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Penelitian ini menguraikan pengaruh. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone. Dalam penelitian ini di ambil 39 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian di kelompokkan menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, masa kerja, status perkawinan. Adapun hasil selengkapnya disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	22	56%
	Perempuan	17	44%
Lama Bekerja	1-10 tahun	11	28%
	11-20 tahun	20	51%
	21-30 tahun	7	18%
	> 30	1	3%
Umur	30-40	16	41%
	41-50	11	28%
	51-60	12	31%
Pendidikan Terakhir	S2	3	8%
	S1	27	69%
	D3	4	10%
	SMA	5	13%
Status	Nikah	36	92%
	Belum Nikah	3	8%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 di peroleh data bahwa dari 39 responden, sebagian besar beresponden adalah laki-laki yakni sebanyak 22 orang (56%) dan perempuan berjumlah 17 orang (44%). Dari 39 responden sebagian besar responden berada dalam rentang usia 30-40 tahun yakni sebanyak 16 orang (41%). Sedangkan responden yang berada dalam rentang usia 41-50 tahun yakni sebanyak 11 orang (28%), rentang usia 51-60 tahun yakni sebanyak 12 orang (31%). Dari 39 responden, sebagian besar responden berada dalam jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 orang (8%). Responden dalam jenjang pendidikan S1 sebanyak 27 orang (69%). Sedangkan responden dalam jenjang pendidikan D3 sebanyak 4 orang (10%). Dan responden dalam jenjang pendidikan SMA sebanyak 5 orang (13%). Dari 39responden sebagian besar responden berada dalam masa kerja 1-10 tahun yakni sebanyak 11 orang (28%). Sedangkan yang berada dalam masa kerja 11-20 tahun yakni sebanyak 20 orang (51%). Responden dalam masa kerja 21-30 tahun sebanyak 7 orang (18%), sedangkan responden dalam masa kerja di atas 30 tahun sebanyak 1 orang (3%). Sebagian besar responden berada dalam status Menikah sebanyak 36orang (92%), sedangkan responden yang belum berstatus Menikah sebanyak 3 orang (8%).

Statistic Deskriptif

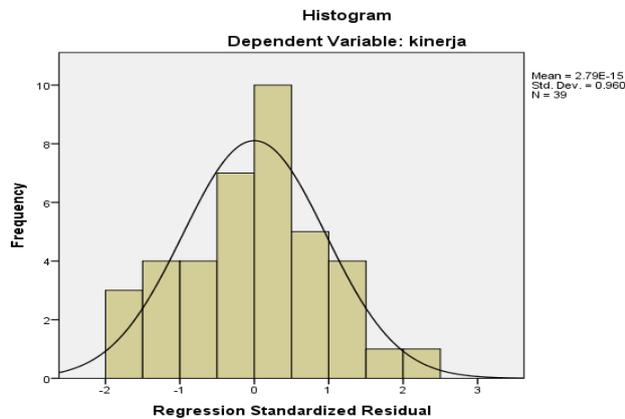
Analisis deskriptif pada umumnya berkaitan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta menggambarkan karakteristik data yang di gunakan dalam penelitian seperti jumlah data, nilai rata-rata standar devisiasi yang di sajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan	39	4.00	5.00	4.3333	.35934
Keterampilan	39	4.00	5.00	4.6051	.28465
Sikap	39	4.00	5.00	4.5385	.33765
Kinerja	39	4.00	5.00	4.6205	.30709

Valid N (listwise)	39				
Pengetahuan	39	4.00	5.00	4.3333	.35934

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 2019



1. Variabel Pengetahuan (X1) mempunyai nilai mean 4.3333 dan standar deviasi (std deviation) sebesar .35934 hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengidentifikasi bahwa hasil yang sangat baik. Sebab standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang Nilai minimum pengetahuan sebesar 4.00 dan nilai maximumnya 5.00 dengan hasil data tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar.
2. Variable Keterampilan (X2) Mempunyai nilai mean 4.6051 dan standar deviasi (std deviation) sebesar .28465, hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang sangat baik. Sebab standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang Nilai minimumnya sebesar 4.00 dan nilai maximumnya 5.00 dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar.
3. Variable Sikap (X3) Mempunyai nilai mean 4.5385 dan standar deviasi (std deviation) sebesar .33765, hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang sangat baik. Sebab standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang Nilai minimumnya sebesar 4.00 dan nilai maximumnya 5.00 dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar.
4. Variabel Kinerja (Y) Mempunyai nilai mean 4.6205 dan standar deviasi (std deviation) sebesar .30709, hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang sangat baik. Sebab standar deviasi merupakan pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang Nilai minimumnya sebesar 4.00 dan nilai maximumnya 5.00 dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Keterampilan mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi linier berganda digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian, diantaranya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berikut akan disajikan gambar 1. Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas. Melihat tampilan grafik histogram pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang mendekati normal.

Melihat tampilan grafik normal plot pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi syarat asumsi normalitas.

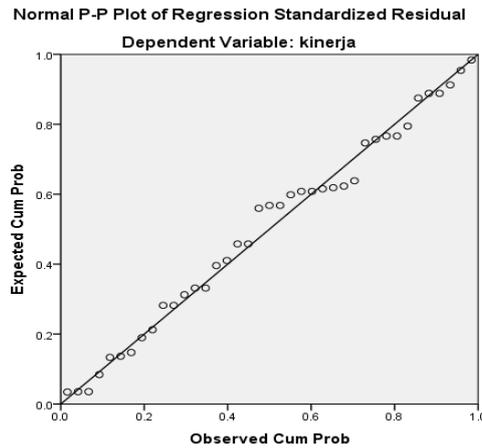
Gambar 1. Grafik Normal Plot Untuk Menguji Normalitas

Gambar 2. Grafik Normal Plot Untuk Menguji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Pengujian Correlation dideskripsikan pada tabel 4.

Tabel 4. Correlations



Correlations

		Kinerja	pengetahuan	keterampilan	Sikap
Kinerja	Pearson Correlation	1	-.121	.613**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.464	.000	.000
	N	39	39	39	39
Pengetahuan	Pearson Correlation	-.121	1	.148	.052
	Sig. (2-tailed)	.464		.370	.753
	N	39	39	39	39
Keterampilan	Pearson Correlation	.613**	.148	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.370		.000
	N	39	39	39	39
Sikap	Pearson Correlation	.642**	.052	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.753	.000	
	N	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tampilan Correlations pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa variable Sikap yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variable kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sebesar 0.642 atau 64,2%. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 90 %, maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius. Pengujian Coefficients di deskripsikan ada tabel 5.

Tabel 5. Uji Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.819	.703		2.588	.014		
	Pengetahuan	-.168	.102	-.197	-1.651	.108	.975	1.026
	Keterampilan	.404	.171	.375	2.358	.024	.551	1.815
	Sikap	.368	.143	.405	2.572	.015	.562	1.780

Dependent Variable: kinerja

Tampilan Coefficients pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai torelance menunjukkan tidak ada variable bebas yang memiliki nilai torelance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antara variable bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Fakctor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable bebas yang menunjukkan nilai VIF lebih dari 10.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Berikut dideskripsikan pada tabel 6.

Tabel 6. Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716a	.513	.472	.22324	1.291

a. Predictors: (Constant), Sikap, pengetahuan, keterampilan

b. Dependent Variable: kinerja

Melihat tampilan Model Summaryb pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.291, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel 7 dengan menggunakan derajat kepercayaan 5% dengan jumlah sampel 39 dan jumlah variable bebas, maka DW akan didapat sebagai berikut.

Tabel 7. Durbin Watson

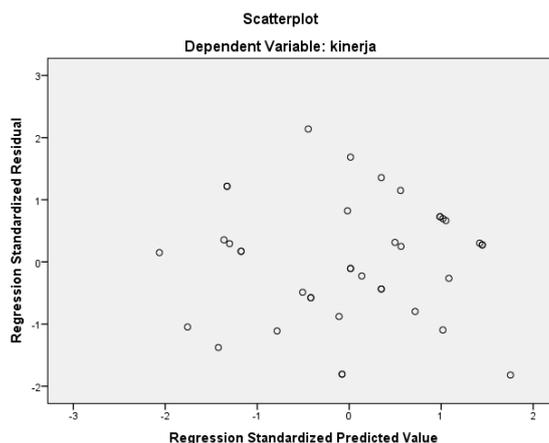
N	K=2	
	DI	Du
10	0.6972	1.6993
-	-	-
39	1.3821	1.5969

Melihat dari tabel 6 dan 7, nilai DW=1.291, DI= 1.3821 dan Du=1.5969. ddilihat dari rumus deteksi autokolerasi positif jika $DW > Du$ maka pengujian dapat disimpulkan terdapat autokolerasi positif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variace dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasititas, dan jika berbeda disebut keteroskedasititas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi keteroskedasititas. Pengujian grafik scatterplot dideskripsikan pada gambar 3 dapat disimpulkan bahwa data dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasititas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Gambar 3. Scatterplot



Hasil Perhitungan Regresi

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu maka digunakan model analisis berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu Unstandardized Coeddicients adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Dimana $Y = 1.819 - 0,168 + 0,404 + 0,368$

Hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan atau di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.819, hal ini berarti jika tidak ada perubahan variable Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap, maka kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara sebesar 1.819.
2. Nilai koefisien regresi untuk Kompetensi yang berupa Pengetahuan sebesar -0,168 tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara.
3. Nilai koefisien regresi untuk kompetensi berupa keterampilan adalah sebesar 0,404. Dalam penelitian ini dapat di nyatakan bahwa kompetensi berupa keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa kompetensi "keterampilan" meningkat sebesar satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,404
4. Nilai koefisien regresi untuk kompetensi berupa keterampilan adalah sebesar 0,368. Dalam penelitian ini dapat di nyatakan bahwa kompetensi berupa Sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa kompetensi "sikap" meningkat sebesar satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,368.

Dari hasil pengujian asumsi klasik, maka model regresi berganda dalam penelitian dapat digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716a	.513	.472	.22324

Hasil output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,513 (nilai 0,513 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,716 \times 0,716 = 0,513$). Besarnya angka koefisien determinasi (R square) 0,513 sama dengan 51,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,3\% = 48,7\%$) dipengaruhi oleh variable lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variable lain ini disebut sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error dapat digunakan rumus $e = 1 - R^2$.

Sebagai catatan, besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square hanya antara 0-1. Sementara jika dijumpai R Square bernilai minus (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y. semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variable

bebas terhadap variable terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R Square semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

Uji Simultan

Uji Statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable dependen atau terikat. Hasil uji F disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.839	3	.613	12.302	.000b
	Residual	1.744	35	.050		
	Total	3.584	38			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), sikap, pengetahuan, keterampilan

Tabel 9 INOVA menunjukkan bahwa Uji F test, didapat F hitung sebesar 12.302 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0.050, maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Uji statistic t bertujuan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pada dasarnya akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara individual akan menerangkan variasi variable dependen. Hasil uji statistic t-test pada penelitian ini disajikan dalam tabel 10.

Tabel 10. Hasil perhitungan Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.819	.703		2.588	.014		
Pengetahuan	-.168	.102	-.197	-1.651	.108	.975	1.026
Keterampilan	.404	.171	.375	2.358	.024	.551	1.815
Sikap	.368	.143	.405	2.572	.015	.562	1.780

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil pengujian t dapat disimpulkan, dari kedua variable independen yang dimasukan dalam regresi, variable indicator "pengetahuan yang tidak signifikan, hal ini bisa dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable indicator pengetahuan sebesar 0.108 dan jauh di atas 0.050. Sedangkan variable indicator "keterampilan" yaitu signifikan. Hal ini bisa dilihat dari probabilitas signifikansi untuk indicator keterampilan sebesar 0.024 dan jauh dibawah 0.050. Sedangkan variable indicator "sikap" yaitu signifikan. Hal ini bisa dilihat dari probabilitas signifikansi untuk indicator keterampilan sebesar 0.015 dan jauh dibawah 0.050

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengujian hipotesis pertama (H1) untuk "pengetahuan" menggunakan regresi linear berganda untuk menguji indikator pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa indikator pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas tidak signifikansi untuk indicator pengetahuan 0.108 yang berada di atas $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah ditolak H1.

Pengujian hipotesis pertama (H1) untuk "keterampilan" menggunakan regresi linear berganda untuk menguji indikator keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa indikator keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini

dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk indikator pengetahuan 0.024 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah diterima H1.

Pengujian hipotesis pertama (H1) untuk "sikap" menggunakan regresi linear berganda untuk menguji indikator perilaku terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa indikator perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk indikator perilaku 0.015 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah diterima H1.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengujian hipotesis dua (H2) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompetensi 0.000 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H2.

Pembahasan

Salah satu ciri artikel ilmiah adalah menyajikan gagasan orang lain untuk memperkuat dan memperkaya gagasan penulisnya. Gagasan yang telah lebih dulu diungkapkan orang lain ini diacu (dirujuk), dan sumber acuannya dimasukkan dalam Daftar Pustaka.

Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan, Keterampilan dan Perilaku Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bone-bone

Pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada uji t dalam regresi linear berganda. Pengetahuan pegawai baik yang di lihat dalam bentuk pegawai belum mampu berfikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, belum mampu mengatasi masalah lapangan dengan baik, belum mampu menguasai perkembangan teknologi yang ada, belum mampu mengembangkan ide yang ada, dan belum mampu berfikir strategis demi kemajuan dirinya.

Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. Variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada uji t dalam regresi linear berganda. Keterampilan dinilai baik yang terwujud agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan. Selalu mengembangkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu pekerjaan, mengembangkan pola pikir dan memberi petunjuk cara bekerja dengan baik, menuntun proses berpikir. Pimpinan selalu memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah pekerjaan di lapangan, selalu meningkatkan perhatian pegawai terhadap konsentrasi pekerjaan, meningkatkan motivasi kerja pegawai, pegawai selalu memperhatikan aspek tugas dan tanggung jawab yang di emban dan relevan dengan tugas, selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat. selalu di beri kesempatan oleh pimpinan unrtuk memperoleh penghargaan tentang tugas dan fungsi dan program kerja di rencanakan dengan matang.

Sikap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara. Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu Utara berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada uji t dalam regresi linear berganda. Perilaku dinilai baik yang di lihat dalam bentuk pegawai bereaksi dengan cepat ketika masyarakat membutuhkan pelayanan dan senantiasa memeriksa kembali

pekerjaan yang dilakukan agar tidak terjadi kesalahan terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bone-bone Kabupaten Luwu utara.

Variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan hasil penelitian secara simultan pada uji f dalam regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara, ditentukan oleh seberapa besar pemahaman pegawai mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan tujuan organisasinya dengan membuat strategi planning.

SIMPULAN

Simpulan menyajikan ringkasan dari uraian mengenai hasil dan pembahasan, mengacu pada tujuan penelitian. Berdasarkan kedua hal tersebut dikembangkan pokok-pokok pikiran baru yang merupakan esensi dari temuan penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengujian hipotesis pertama (H1) untuk "pengetahuan" menggunakan regresi linear berganda untuk menguji indikator pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa indikator pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas tidak signifikansi untuk indicator pengetahuan 0.108 yang berada di atas $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah ditolak H1.

Pengujian hipotesis pertama (H1) untuk "keterampilan" menggunakan regresi linear berganda untuk menguji indicator keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa indikator keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara . Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk indicator pengetahuan 0.024 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah diterima H1.

Pengujian hipotesis pertama (H1) untuk "sikap" menggunakan regresi linear berganda untuk menguji indikator perilaku terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa indikator perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk indicator perilaku 0.015 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah diterima H1.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengujian hipotesis dua (H2) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk

variable kompetensi 0.000 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H2.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Camat lebih memperhatikan aspek peningkatan pengetahuan pegawai karna factor ini ternyata belum meningkatkan kinerja pegawai, namun, tetap mempertahankan peningkatan keterampilan dan perilaku pegawai karna kedua factor tersebut juga berpengaruh secara signifikan.

Peningkatan pengetahuan dapat di lakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

Referensi :

- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., & Fisher, M. L. (2019). Competence-based human resource management in nursing: A literature review. *Nursing Forum*, 54(1), 91–101. <https://doi.org/10.1111/nuf.12302>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Kaur, S., & Kaur, G. (2020). Understanding the impact of human resource practices on employee competencies: evidence from Indian food processing industry. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0216>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work

- environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), 259–267. <https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance: a study of public and private sector banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432. <https://doi.org/10.1177%2F0258042X20939014>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>
- Ye, W., & Dong, J. (2019). Financial control supports the co-evolution of product services and employee competence: take haier group as an example. *Procedia CIRP*, 83, 808–813. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.05.005>