

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng Provinsi DKI Jakarta

Akbar Wahdini Haikal^{1*}, Ahmad Hidayat²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹akununtukkuliahane@gmail.com; ²ahmad.hidayat@stiami.ac.id

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Juli 2, 2025

Revised : Juli 29, 2025

Accepted : Agustus 7, 2025

Key words :

Competence;

Workload;

Compensation;

Employee Performance;

Public Service;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, workload and compensation on employee performance in Investment Management Unit and One-Stop Service in Menteng Regency, DKI Jakarta Province. This research method uses a quantitative approach. The sample in this study were 40 respondents using the saturated sampling technique or census method, then processed with multiple regression analysis. The results of this study indicate that competence affects employee performance based on the t value of $7.684 > t$ table 2.024 and a coefficient of influence of 0.637 ; workload affects employee performance with a t value of $2.119 > t$ table 2.024 and a regression coefficient of 0.288 ; furthermore, compensation affects employee performance with a t value of $2.577 > t$ table 2.024 and a regression coefficient of 0.233 . Based on the results of the simultaneous test, the joint influence of each independent variable on the employee performance variable shows positive and significant results with an F value of $50.717 > F$ table of 2.63 and the contribution of competence, workload and compensation to employee performance based on the determinant value of adjust R square of 79.3% .

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama di sektor pelayanan publik yang menuntut efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama dalam mewujudkan pelayanan yang prima. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Menurut Dessler (2020), kinerja merupakan pencapaian aktual seorang pegawai dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Artinya, pemenuhan target kerja akan sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya menegaskan bahwa tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan adalah kompetensi, beban kerja, dan kompensasi.

Hasil survey awal menunjukkan bahwa sebanyak 86,67% dari pegawai yang di disurvey menyatakan kompensasi yang sesuai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, kemudian 53,33% menyatakan kompetensi kerja yang sesuai akan dapat mempengaruhi kinerja, selanjutnya 46,67 persen menyatakan lingkungan kerja yang nyaman dan beban kerja yang sesuai akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan 13,33% menyatakan faktor kepemimpinan mampu mengengaruhi kinerja. Jika pernyataan pegawai ini kita rujuk ke gambaran capaian kinerja maka faktor-faktor inilah yang dimungkinkan dominan mempengaruhi capaian kinerja di UP PM PTSP Kecamatan Menteng. Selanjutnya jika pengaruhnya secara linier maka dimungkinkan faktor-faktor terutama kompensasi, kompetensi dan beban kerja di UP PM PTSP Kecamatan Menteng memiliki kondisi yang cukup baik dan signifikan.

Kondisi real yang dirasakan oleh pegawai terhadap kompetensi yang ada saat ini, tergambarkan dalam survey awal, tentang upaya yang dilakukan oleh UP PM PTSP Kecamatan Menteng dalam meningkatkan kompetensi, bahwa masih adanya kesenjangan dalam upaya peningkatan kompetensi. Bahwa peningkatan kompetensi bagi pegawai belum merata atau dapat dikatakan ada sekitar 40% pegawai belum di fasilitasi untuk meningkatkan kompetensinya, kemudian yang 20,00% memberikan respon diluar aspek kompetensi. Kesenjangan ini, jika ada linieritas pengaruh terhadap kinerja maka

seharusnya akan memberikan dampak yang kurang baik juga dan sebaliknya jika kompetensi pegawai bagus maka akan memberikan dampak yang baik pula pada kinerja. Kondisi ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Farida,dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Beban kerja menjadi faktor kedua yang perlu dianalisis secara mendalam. Karakteristik Kecamatan Menteng sebagai salah satu wilayah perkotaan yang dinamis di Jakarta Pusat dapat menyebabkan fluktuasi dalam volume dan kompleksitas layanan yang harus ditangani oleh UP PM PTSP. Mengacu pada konsep Tarwaka (2019), perlu dievaluasi apakah beban kerja yang dihadapi pegawai UP PM PTSP Kecamatan Menteng bersifat kuantitatif atau kualitatif, serta bagaimana faktor eksternal dan internal mempengaruhi beban kerja tersebut.

Faktor ketiga yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Sistem kompensasi yang efektif tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk insentif dan tunjangan yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Merujuk pada konsep Afandi (2021), perlu dievaluasi bagaimana kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima oleh pegawai UP PM PTSP Kecamatan Menteng mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Hasil survey awal terhadap kompensasi yang diberikan, menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan harapan pegawai. Aspek gaji, pegawai yang menyatakan sudah sesuai ada 60%, artinya ada 40% yang belum sesuai harapan. Kedua aspek insentif, 33,33% menyatakan sudah sesuai, artinya ada 72,67% yang belum sesuai. Aspek ketika tunjangan, ada 53,33% yang menyatakan sudah sesuai dan sebaliknya 56,67% menyatakan belum sesuai. Terakhir pada aspek fasilitas, ada 33,33% menyatakan sudah sesuai dan 72,67% menyatakan belum sesuai. Kondisi ini dapat terjadi karena di UP PM PTSP Kecamatan Menteng ada 2 (dua) kategori pegawai yaitu pegawai ASN dan non ASN.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diduga bahwa kinerja pegawai di UP PM PTSP Kecamatan Menteng dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Kompetensi, beban kerja, dan kompensasi menjadi tiga faktor utama yang memerlukan analisis mendalam. Untuk itu perlu dilakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng Provinsi DKI Jakarta”.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Nuryadin (2019:117), kompetensi merupakan karakteristik atau kepribadian individu yang bersifat permanen yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi menurut Enny (2019:30) merupakan segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal individu lainnya untuk mampu melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Dewi dan Harjoyo (2019:153), kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Adapun dimensi kompetensi dalam penelitian ini adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keahlian (Spencer dan Spencer dalam Garcia-Perez, 2019). Menurut Hermawan (2022), menyatakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja diartikan sebagai selisih antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja mencakup tugas mental dan fisik yang bervariasi tergantung pada kemampuan masing-masing pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja jika melebihi kapasitas pegawai (Tarwaka, 2020). Adapun dimensi beban kerja dalam penelitian ini adalah waktu kerja, beban mental, beban fisik, effort, tingkat frustrasi (Tarwaka, 2020).

Menurut Afriyie (2020), kompensasi adalah bentuk pembayaran atau insentif yang diberikan kepada pegawai untuk melakukan layanan. Seringkali didasarkan pada upah, gaji, insentif, atau bonus. Kompensasi sebagai hasil di pertukaran di antara pegawai dan diri mereka sebagai hak untuk menjadi pegawai organisasi atau sebagai hadiah untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Itu tidak selalu berarti bahwa siapa pun yang dibayar telah melakukan pekerjaan dengan baik. Pegawai mungkin tidak memenuhi harapan tetapi masih bisa dibayar karena undang -undang dan peraturan (Al-Haziazi,

2020). Adapun dimensi kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah/gaji, insentif, tunjangan, fasilitas (Afandi, 2021:192).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada fakta objektif dan analisis numerik. Metode ini menggunakan angka, statistik, serta desain penelitian terkontrol untuk mengkaji fenomena secara objektif. Tujuan utamanya adalah menghasilkan generalisasi yang dapat diuji dan berlaku luas, dengan data numerik diolah menggunakan teknik statistik untuk menjelaskan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan membuat prediksi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertulis yang diberikan kepada responden.

Populasi penelitian ini adalah 40 Pegawai Negeri Sipil di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PM & PTSP) Kecamatan Menteng. Mengacu pada pedoman pengambilan sampel Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa populasi kurang dari 100 orang harus diambil secara keseluruhan, maka seluruh 40 pegawai dijadikan sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat, searah, dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng. Setiap perubahan dalam kompetensi akan berdampak pada kinerja pegawai, dengan hubungan positif yang berarti peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh teori bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, berbanding lurus dengan kinerja. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan karena pengetahuan kerja yang tinggi akan meningkatkan kreativitas dan kualitas pekerjaan, sebagaimana ditegaskan oleh Hajiali (2022) dan Saban (2020). Kurniawan (2021) juga membuktikan bahwa pegawai yang kompeten menghasilkan pekerjaan yang baik. Krisnandi & Saputra (2021) menambahkan bahwa kompetensi memungkinkan pegawai bekerja dengan baik dan mencapai hasil memuaskan. Faizal (2019) menekankan bahwa kompetensi adalah kombinasi faktor yang membentuk kinerja, sehingga penting sebagai dasar rekrutmen dan pengembangan SDM. Kualifikasi seperti sikap, pengetahuan, dan kemampuan sangat penting untuk kinerja tinggi (Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, 2019), dan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kompetensi dari pengetahuan dan keterampilan harus sesuai standar institusi.

Berdasarkan hasil korelasi, survei awal, dan teori, direkomendasikan agar instansi memprioritaskan peningkatan kompetensi berkelanjutan melalui program pelatihan yang terarah. Studi ini menguatkan kajian teoritis dan empiris tentang hubungan kausalitas positif antara kompetensi dan kinerja pegawai, yang juga didukung oleh penelitian Farida (2020) di SMK Teknologi Kota Tangerang tentang pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja, serta penelitian Putri Aziziah Rahmah (2024) di Bappelitbangda Kota Cirebon yang menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat, searah, dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng. Setiap perubahan dalam beban kerja akan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai korelasi positif yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang ideal akan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori bahwa tingkat tantangan tertentu dapat mengaktifkan individu untuk berkinerja optimal, di mana kinerja cenderung rendah pada beban kerja rendah, sedang pada beban kerja sedang, dan tertinggi pada beban kerja tinggi (Siswanto, 2019). Meskipun demikian, keseimbangan sangat penting; kelebihan kemampuan pegawai dari tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan kebosanan, sementara kekurangan

kemampuan dapat menyebabkan kelelahan. Beban kerja diartikan sebagai kapasitas pegawai dalam melakukan pekerjaan, hubungan persepsi antara sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta besarnya rasa hormat dan tanggung jawab yang diberikan. Keseimbangan antara individu dan pekerjaan sangat signifikan, karena pegawai akan bekerja secara sukarela dan produktivitas meningkat jika terjadi keselarasan, memungkinkan mereka mengembangkan diri secara profesional dan menjaga motivasi tinggi (Narangerel dan Semerci, 2020), yang berdampak pada hasil kerja yang baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Irvan dan Heryanto (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uji korelasi dan survei awal, serta teori beban kerja, direkomendasikan agar instansi melakukan pemetaan beban kerja secara berkala dan menyesuaikannya dengan kemampuan serta kompetensi pegawai untuk mendorong kinerja optimal dan berkelanjutan. Evaluasi rutin dan distribusi tugas sesuai tupoksi dan kemampuan pegawai sangat disarankan untuk mendukung peningkatan kinerja. Studi ini juga membuktikan bahwa hubungan kausalitas positif antara beban kerja dan kinerja pegawai dapat diaplikasikan di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng, sesuai dengan studi sebelumnya oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky.O.H. Dotulong (2017) serta Iham, Adolfini, dan Lucky O.H. Dotulong (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat, searah, dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng. Setiap perubahan dalam kompensasi akan memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, di mana kompensasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya. Kompensasi memiliki kekuatan untuk meningkatkan atau menurunkan kinerja, sehingga pemberian kompensasi yang adil sangat penting untuk diterima oleh kedua belah pihak. Fibriadi, Yusuf, & Abduh (2022) menemukan hubungan kuat dan positif antara kinerja pegawai dan remunerasi, menunjukkan bahwa kompensasi yang baik meningkatkan kinerja, sementara kompensasi yang buruk menurunkannya. Beberapa penelitian lain, seperti Indrasari (2019), Oetomo & Budiyo (2020), dan Zafar (2021), juga menegaskan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji korelasi, survei awal, dan teori kompensasi, direkomendasikan agar instansi meninjau ulang kebijakan kompensasi karena terbukti menjadi pendorong utama kinerja. Penting bagi instansi untuk memastikan kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai guna menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Studi ini membuktikan bahwa hubungan kausalitas positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai dapat diaplikasikan di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng, sejalan dengan hasil studi sebelumnya. Penelitian Ahmad Azmy (2022) tentang pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan digital selama WFH menunjukkan bahwa pegawai masih membutuhkan sumber daya keuangan atau kompensasi yang dibayarkan tepat waktu. Hal ini diperkuat oleh Mugere Tonny (2019) yang menemukan hubungan signifikan antara kompensasi dan kinerja di bank komersial di Uganda, menyimpulkan bahwa kompensasi yang memadai dan adil berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menggunakan Uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil studi ini juga membuktikan bahwa kajian teoritis dan studi empirik yang menyatakan adanya hubungan kausalitas yang antara kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diaplikasikan khususnya di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng. Hasil studi ini juga membuktikan bahwa kajian teoritis dan studi empirik yang menyatakan adanya hubungan kausalitas yang antara kompetensi, beban kerja dan kompensasi serta kinerja pegawai dapat diaplikasikan di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng. Hal ini

sesuai dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farida Laksitarini (2023) tentang *The Influences of compensation, Workload and Work Satisfaction on Employee Performance*, menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama, kompetensi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung adalah lebih besar dari nilai t-tabel ($7,684 > 2,024$). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kompetensi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 57,85% terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua, beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung adalah lebih besar dari nilai t-tabel ($2,119 > 2,024$). Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat beban kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 12,58% terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga, kompensasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung adalah lebih besar dari nilai t-tabel ($2,577 > 2,024$). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 10,41% terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng.
4. Hasil pengujian hipotesis ke empat, kompetensi, beban kerja dan kompensasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji-F yang menunjukkan nilai F-hitung adalah lebih besar dari nilai F-tabel ($50,717 > 2,63$). Kemudian diketahui hubungan antara kompetensi, beban kerja dan kompensasi secara simultan dengan kinerja pegawai sebesar 0,899 yang termasuk hubungan kuat dan bersifat positif. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja dan kompensasi memiliki kontribusi dalam menentukan kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Menteng sebesar 89,9% sedangkan selebihnya 10,1% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyie, E.O., Twumasi, E.A., Sarpong, L. & Darko, O. (2020). The Effect of Compensation on Employees' Performance: A Case of a Technical University in Ghana. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8(6), 44-54.
- Al-Haziati, M. (2020). Impact of HRM System on Organizational Performance in the Sultanate Of Oman. *International Journal of Management (IJM)*, 2020, 11(8), 446-458. Doi: 10.34218/Ijm.11.8.2020.043
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Chen, X. (2023). Exploring the factors that affect employee performance. College of Economics and Management, Sanming University, Sanming, Fujian, China
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management, 16th Edition. Harlow: Pearson Education Limited
- Dewi, D. P dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang: Unpam Press.
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. eBA: Journal Economic Business and Accounting, Vol. 5, No. 1, Hal. 11-21.
- Farida, I., Syarifudin T., & Billy T. (2020). The Effect of Competence and Motivation on Teacher Performance in Development Technology Vocational School Bekasi West Java. Asia Pasific Journal of Management and Education. 3(1). 12-15. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i1.739>
- Farida, U., Sumarni, S., & Wulaningrum, P. D. (2020). The Effect of Competence and Work Motivation on Employee Performance in Public Service. Journal of Social Science and Humanities, 3(3), 95-101.
- Garcia-Perez, A., Cegarra-Navarro, J. G., Bedford, D., Thomas, M., & Wakabayashi, S.(2019). Human Capital Competence and Proficiency. In Critical Capabilities and Competencies for Knowledge Organizations.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani, Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management Journal, Vol. 2, Issue. 1, Hal. 57-69.
- Hermawan, E. (2022). The Influence of Work Environment, Work Stress, and Workload on PT Performance. Sakti Mobile Jakarta . 22 (2), 173–180
- Irvan, Rita Maijuita, and Heryanto Heryanto.(2019). The Effect Of Competence And Workload On Motivation And Its Impact On The Performance Of Civil Servants At The Regional Secretariat Of The Regency Of Dharmasraya. Archives of Business Research 7(5)
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Oikonomia: Jurnal Manajemen, Vol. 17, No. 1, Hal. 13–26.
- Kurniawan MA (2021) The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. Journal of Economics, Finance And Management Studies 04(10): 1880–1892. DOI: 10.47191/jefms/v4-i10-09
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.