

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAMBI

Gery Rivaldi¹, Sumarni², Dwi Kurniawan³

Program Studi Manajemen Pemerintahan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2,3}
Universitas Negeri Jambi^{1,2,3}

Correspondence		
Email: gerymoura12@gmail.com ¹ , sumarni@unja.ac.id ² , dwi.kurniawan13@unja.ac.id ³	No. Telp:	
Submitted 2 November 2025	Accepted 5 November 2025	Published 6 November 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, permasalahan dari hasil observasi awal, pegawai masih perlu ditingkatkan dalam aspek kompetensi teknis dan kognitif, terutama dalam memahami tugas pokok dan fungsi serta kemampuan menyelesaikan masalah, hasil observasi ini menyiratkan bahwa program pengembangan kompetensi, pelatihan teknis, dan peningkatan literasi kerja perlu menjadi fokus perhatian bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai secara menyeluruh. Jadi penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dikarenakan Pegawai yang kompeten ditandai kemampuan mengidentifikasi dan melaksanakan tugas dengan baik Dinas Pendidikan Provinsi Jambi disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang relevan dengan bidang tugas masing-masing. Dengan demikian kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of job competency on employee performance at the Jambi Provincial Education Office. Based on the results of preliminary observations, employees still need to be improved in terms of technical and cognitive competencies, especially in understanding their main duties and functions and their problem-solving abilities. These observations imply that competency development programs, technical training, and work literacy improvement need to be the focus of attention for the Jambi Provincial Education Office in order to improve the overall performance and professionalism of employees. Therefore, the author wanted to gain a deeper understanding of the influence of work competence on employee performance at the Jambi Provincial Education Office. The methods used in this study were descriptive, verificative, and quantitative, with primary and secondary data sources and data collection using questionnaires. The results of the study show that work competency has a positive and significant effect on employee performance at the Jambi Provincial Education Office because competent employees are characterized by their ability to identify and carry out tasks well. The Jambi Provincial Education Office is advised to continue to improve employee competency through training programs that are relevant to their respective fields of work. Thus, work competency affects employee performance.

Keywords: Competency, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator kunci efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan institusi (Maryam et al., 2022). Kinerja pegawai yang optimal tidak terlepas dari faktor kompetensi, yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang

dimiliki individu untuk melaksanakan tugas secara efektif (Wibowo, 2016). Spencer & Spencer (1993) dalam (Nurwin & Frianto, 2021) menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan.

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, sebagai perangkat daerah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, memikul tanggung jawab besar dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayahnya. Efektivitas dinas ini sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Namun, observasi awal yang dilakukan peneliti mengindikasikan bahwa masih terdapat variasi dalam tingkat kompetensi kerja pegawai, khususnya dalam aspek teknis dan kognitif, seperti pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi serta kemampuan pemecahan masalah. Hal ini terlihat dari hasil observasi terhadap 10 pegawai, di mana lebih dari 50% responden menunjukkan persepsi negatif terhadap beberapa indikator kompetensi, seperti kemampuan mengidentifikasi tugas dan menyelesaikan masalah.

Temuan awal ini selaras dengan laporan kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2020-2024, yang meskipun menunjukkan tren peningkatan capaian anggaran yang konsisten (dari 85,28% pada 2020 menjadi 99,67% pada 2024), namun mengisyaratkan perlunya fokus yang lebih besar pada pengembangan kapasitas SDM untuk memastikan bahwa peningkatan kuantitas anggaran diiringi dengan peningkatan kualitas output dan outcome layanan pendidikan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak membuktikan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Misalnya, penelitian oleh Wandu & Hakiki (2022) dan Anam et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Kariyamin et al. (2020) di lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara, serta penelitian Arifin et al. (2023) pada karyawan PT. Karina Jakarta Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dengan pendekatan kuantitatif verifikatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis berupa pengujian empiris terhadap teori kompetensi dan kinerja, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam merancang program pengembangan kompetensi pegawai yang lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Maghfiroh & Ariyani, 2022; Sumampouw et al., 2024; Surijadi & Musa, 2020). Dalam konteks organisasi publik, kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menjadi indikator efektivitas organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal merupakan prasyarat bagi tercapainya tujuan dan misi institusi pemerintahan (Kariyamin et al., 2020).

Untuk mengukur kinerja pegawai, penelitian ini mengadopsi dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh (Maghfiroh & Ariyani, 2022), yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dimensi-dimensi ini memberikan kerangka yang komprehensif untuk menilai sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil yang bermutu, tepat waktu, serta didukung oleh kemampuan teknis dan hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja (Ramadhani & Rinaldi, 2023).

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung

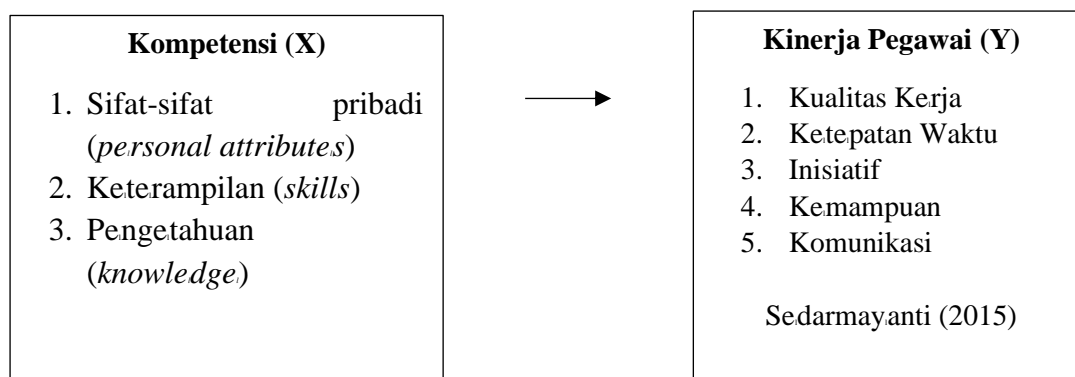
oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Arifin et al., 2023; Setiawan & Casmiwati, 2024). Wandu dan Hakiki (2022) menekankan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang menyebabkan kinerja seseorang menjadi efektif atau superior dalam suatu situasi kerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi fondasi yang menentukan kontribusi nyata seorang pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Nurwin dan Frianto (2021), kompetensi kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu: (1) Sifat-sifat pribadi (*personal attributes*), seperti kejujuran dan inisiatif; (2) Keterampilan (*skills*), yang mencakup kemampuan mengidentifikasi pekerjaan dan memecahkan masalah; serta (3) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu penguasaan ilmu yang sesuai dengan bidang tugas dan kemauan untuk terus meningkatkannya. Ketiga dimensi ini membentuk suatu konstruk yang holistik untuk menilai kapabilitas pegawai.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara kompetensi kerja (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Kompetensi kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi fondasi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks Dinas Pendidikan, kompetensi ini termanifestasi dalam pemahaman regulasi pendidikan, kemampuan merancang program, dan sikap profesional dalam pelayanan publik. Asumsinya, tingkat kompetensi yang tinggi akan memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja optimal.

Sebaliknya, kompetensi yang rendah berbanding lurus dengan kinerja yang menurun, yang ditandai dengan ketidaksesuaian output, keterlambatan, dan kualitas layanan yang buruk. Oleh karena itu, kerangka pemikiran ini berasumsi bahwa peningkatan kompetensi kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja. Melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas yang sistematis, peningkatan kompetensi diharapkan dapat mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kompetensi kerja diposisikan sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan akhirnya berdampak pada keberhasilan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam mencapai tujuannya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Desain penelitian ini dipilih untuk mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian sekaligus menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 62 orang.

Data primer dikumpulkan secara langsung menggunakan kuesioner yang dirancang dengan skala Likert 1-5. Instrumen penelitian ini mengukur dua variabel utama: kompetensi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Variabel kompetensi kerja dioperasionalkan menjadi tiga dimensi, yaitu sifat pribadi, keterampilan, dan pengetahuan (Nurwin & Frianto, 2021). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui lima dimensi, yakni kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Wandi & Hakiki, 2022). Sebelum digunakan, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p-value) dan koefisien determinasi (R^2). Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen penelitian telah terlebih dahulu dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan uji statistik, sehingga hasil pengujian hipotesis dianggap layak dan dapat dipertanggungjawabkan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, seluruh butir pernyataan untuk variabel kompetensi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,250). Selanjutnya, uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,949 untuk variabel kompetensi kerja dan 0,973 untuk variabel kinerja pegawai. Nilai-nilai ini jauh melampaui batas minimum 0,60, yang membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan reliabel untuk pengukuran dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier

Berdasarkan output analisis regresi yang diolah melalui program SPSS versi 27, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$YL = -2,270 + 1,617X + e \dots \dots \dots (5.1)$$

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a						
Modell		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coef	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.270	1.407		-1.613	.112
	X	1.617	.037	.985	43.694	.000

a. Dependent Variable: YL

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil persamaan regresi sederhana menghasilkan nilai konstanta sebesar -2.270. Nilai ini memberikan pengertian bahwa apabila variabel Kompetensi Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai diprediksikan akan berada pada level -2.270.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja adalah sebesar 1.617. Nilai koefisien yang positif ini secara jelas menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan asumsi variabel lain tetap, setiap peningkatan satu unit pada Kompetensi Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 1.617 unit di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) diterapkan untuk mengukur besaran kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, yang hasilnya disajikan dalam bentuk persentase. Sebagaimana tampak dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji R2 Square

Model Summary ^b				
Modell	R	R Square ^l	Adjusted R Square ^l	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.969	1.87946

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: YL

Berdasarkan Tabel 5.8 pada *model summary*, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kompetensi kerja) dalam model penelitian ini mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai sebesar 96,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 3,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 5.7, uji parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) untuk variabel kompetensi kerja adalah 0,000. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini membuktikan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya secara statistik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana, terbukti bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kariyamin et al. (2020) di lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara, serta penelitian Arifin et al. (2023) pada karyawan PT. Karina Jakarta Utara. Hasil yang senada juga diperkuat oleh temuan Tiyas dan Parmin (2021) dan Adilase & Subrata (2022), yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor prediktif yang kuat terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi pemerintahan.

Hubungan positif ini dapat dijelaskan melalui mekanisme di mana kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan yang memadai, keterampilan teknis yang relevan, serta didukung oleh sikap kerja yang profesional seperti kejujuran dan inisiatif, cenderung mampu menghasilkan *output* kerja yang berkualitas tinggi, tepat waktu, dan sesuai dengan target organisasi. Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang tepat, yang merupakan bagian dari dimensi keterampilan, juga turut berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja yang optimal.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,969 mengindikasikan bahwa kontribusi kompetensi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai mencapai 96,9%. Temuan ini tidak hanya menguatkan proposisi teoretis bahwa kompetensi merupakan determinan utama kinerja, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang sangat signifikan.

Dominannya pengaruh ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi perlu menitikberatkan pada pengembangan kompetensi yang berkelanjutan sebagai investasi strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Konsistensi temuan ini dengan berbagai penelitian lintas konteks organisasi menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja bersifat universal dalam berbagai setting organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Penelitian Kariyamin et al. (2020) mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan behavioral secara simultan mampu meningkatkan produktivitas kerja sebesar 45,7%. Sementara itu, Arifin et al. (2023) menemukan bahwa investasi dalam program pengembangan kompetensi memberikan return on investment sebesar 3,5 kali lipat melalui peningkatan kualitas output kerja. Temuan-temuan empiris ini semakin memperkuat validitas hasil penelitian yang diperoleh di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya pendekatan sistematis dalam manajemen kompetensi. Organisasi perlu merancang sistem *assessment* yang komprehensif untuk mengidentifikasi gap kompetensi, dilanjutkan dengan program pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan. Sebagaimana disarankan oleh Tiyas dan Parmin (2021), model 70-20-10 dalam pengembangan kompetensi, yang mengintegrasikan pembelajaran di tempat kerja, pembelajaran sosial, dan pelatihan formal, terbukti efektif dalam membangun kapabilitas pegawai. Selain itu, Adilase & Subrata (2022) merekomendasikan integrasi antara sistem pengembangan kompetensi dengan skema reward dan career path untuk menciptakan ekosistem pengembangan talenta yang holistik dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan pada aspek-aspek kompetensi, yang meliputi sifat pribadi (seperti kejujuran dan inisiatif), keterampilan (seperti kemampuan identifikasi tugas dan pemecahan masalah), dan pengetahuan, akan secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan waktu, dan aspek kinerja lainnya. Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi melalui program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan merupakan langkah strategis yang penting untuk dilakukan oleh organisasi guna mencapai kinerja institusi yang optimal.

Disarankan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi untuk secara konsisten dan terstruktur mengembangkan program pelatihan dan pengembangan (training and development) yang dirancang khusus untuk meningkatkan ketiga dimensi kompetensi kerja, yaitu pengetahuan teknis bidang pendidikan, keterampilan analitis dan pemecahan masalah, serta sikap profesional seperti inisiatif dan integritas, guna memperkuat fondasi kapabilitas pegawai yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *JEMPPER*, 1(1), 1–7.
- Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *Jurnal Lentera BITEP*, 01(01), 24–33.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Maghfiroh, S., & Ariyani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Brebes. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15022–15038. <file:///C:/Users/HP/Downloads/astuti,+783.+G+Afrida+Ariyani+15022-15038.pdf>
- Maryam, H. M., Sjafari, A., & Riswanda, R. (2022). Manajemen Pelayanan Keterbukaan Informasi Publik pada Dinas Komunikasi dan Informatika, Sandi dan Statistik Kota Cilegon. *JDKP Jurnal Desentralisasi dan Kebijakan Publik*, 3(2), 376–389. <https://doi.org/10.30656/jdkp.v3i2.4142>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4), 1206–1220. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284>
- Setiawan, H. B., & Casmiwati, D. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja, Kota Surabaya. *Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah*, 6(1), 24–33.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumampouw, M. O., Maringka, T., & Mantur, M. (2024). Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Manado. 6(1), 282–290.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 101–114.
- Tiyas, A. P., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 377–395. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.841>
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *FLURALIS*, 1(1).