



PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING DI KANTORCAMAT LUBUKLINGGAU UTARA II KOTA LUBUKLINGGAU

Eko Satria¹, Yohanes Susanto², Irma Idayati³, Surajiyo⁴, Sudarmono⁵, Bambang Hadi Purnomo⁶, Rani Ryani Putri⁷

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹Eko_satria@gmail.com, ²yohanes_susanto@univbinainsan.ac.id,

³irma_idayati@univbinainsan.ac.id, ⁴surajiyo@univbinainsan.ac.id

⁵sudarmonollg06@gmail.com ⁶bpurnomo233@gmail.com, ⁷raniryanip@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah beberapa pegawai ada yang tidak bisa dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan komputer dan masih kurangnya kecakapan dalam menjalankan tugas, cara menyampaikan informasi kepada penerima informasi masih belum memuaskan dan masih kurangnya tindakan dalam berkomunikasi sesuai dengan pesan yang disampaikan dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi kurang maksimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, koefisien korelasi, uji t, uji regresi berganda, uji determinasi dan uji f. Pengujian hipotesis pertama yaitu variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 9,561, t tabel sebesar 1,674. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang kedua yaitu variabel Komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 13,927, t tabel sebesar 1,674. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai karena $t_{hitung} (13,927) > t_{tabel} (1,674)$. Dan pengujian hipotesis ketiga didapat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $152,249 > F_{tabel} = 3,18$ dan tingkat signifikan secara serentak sig F adalah 0,000^b. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai harus ada Kompetensi sehingga dapat mengendalikan kinerja pegawai dalam menyelesaikan kemampuan kinerjanya sehingga didukung dengan komunikasi antar pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The problem in this study is that some employees are unable to carry out their work using computers and still lack skills in carrying out their duties, how to convey information to recipients of information is still not satisfactory and there is still a lack of action in communicating in accordance with the message conveyed and the lack of the responsibility of employees in carrying out their duties is less than optimal. The method used in this study used a questionnaire and observation. Data analysis techniques that used are simple regression test, correlation coefficient, t test, regression test multiple, test of determination and test f. Testing the first hypothesis, namely the competence variable (X1) on employee performance (Y) shows t



arithmetic produces a coefficient of 9.561, t table of 1.674. With these results it can be said that competence has a significant influence on employee performance. The second hypothesis testing is the Communication variable (X2) on performance employee (Y) shows t arithmetic produces a coefficient of 13.927, t table of 1.674. With these results it can be said that communication has a significant effect on employee performance because t count (13,927) > t table (1,674). And testing the third hypothesis, it was found that the calculated f value obtained was 152.249 > F table 3.18 and the significant level was simultaneously sig F is 0.000. This shows that competence (X1) and communication (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the study, it can be seen that to improve employee performance there must be competence so that it can control employee performance in completing their performance abilities so that they are supported by communication between employees

Keywords : Competence, Communication and Employee Performance.

II. PENDAHULUAN

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

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai berbasis kompetensi dan komunikasi, karena pengembangan pegawai berbasis kompetensi dan komunikasi merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja,

kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja pegawai termasuk hal yang sangat penting dalam organisasi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, maka setiap organisasi pemerintah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya melalui perbaikan komunikasi dan peningkatan kompetensi setiap pegawainya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi dan kepentingan. (Wibowo, 2017)

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah. Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerja sama yang baik antara manusia yang berperan pada suatu instansi pemerintahan dan mempunyai pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Sistem komunikasi yang baik akan menentukan apakah sistem tersebut dapat memperlakukan atau mempersatukan mereka. Komunikasi adalah sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik organisasi atau



perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Istilah komunikasi mempunyai banyak arti, bagi orang awam mungkin akan diartikan sebagai alat atau media pengirim informasi. Sedangkan bagi orang lain yang bekerja dalam organisasi, istilah komunikasi dapat juga diartikan sebagai saluran komunikasi dalam organisasi. (Feriyanto, 2015)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah kompetensi. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, yang keterampilan dan kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja yang sangat baik dalam pekerjaan. (Sutrisno, 2018)

Berdasarkan observasi di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau ditemukan adanya masalah mengenai kompetensi, yaitu beberapa pegawai ada yang tidak bisa dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan komputer dan masih kurangnya kecakapan dalam menjalankan tugas, seperti menjadi pemateri dalam rapat. Sedangkan komunikasi, yaitu cara menyampaikan informasi kepada penerima informasi masih belum memuaskan dan masih kurangnya tindakan dalam berkomunikasi sesuai dengan pesan yang disampaikan. Masalah mengenai kinerja yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai dikarenakan kurang berjalannya kompetensi dan komunikasi, dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga

pekerjaan yang dilakukannya menjadi kurang maksimal..

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau yang berjumlah 55 Aparatur Sipil Negara. (Sujarweni, 2015).

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sujarweni, 2015)

Sampel jenuh adalah sampel yang diambil secara keseluruhan karena jumlah sampel tidak lebih dari 100 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 Aparatur Sipil Negara.

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkang informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. (Sujarweni, 2015).

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

b. Kuesioner

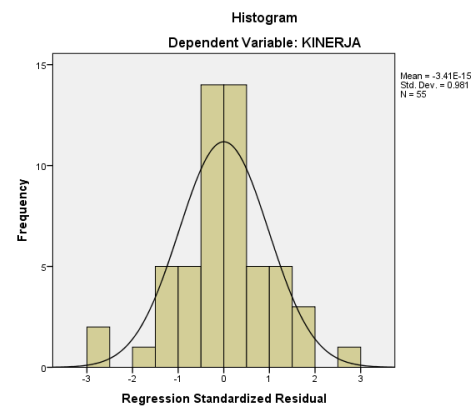
Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

c. Dokumentasi

Dokumentasi lebih mengarah pada bukti konkret, dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji statistik dilakukan, data yang diuji validitas semua indikator dalam setiap item pernyataan terhadap hasil yang diperoleh dari sebanyak 20 orang Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Dengan corrected item total correlation (skor korelasi) > rtabel 0,444 dengan alpha 5%.

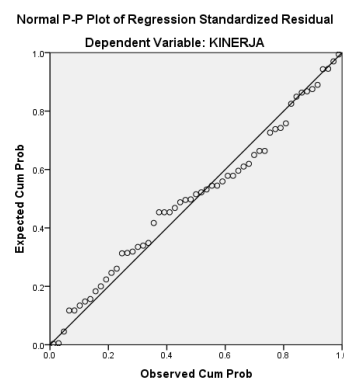


Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2022

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

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



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Olahan dari Data SPSS 22, 2022

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 19,794 + 0,464 X_1$ nilai konstan sebesar 19,794 menyatakan bahwa jika kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 19,794, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,464 artinya variabel kompetensi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel kompetensi (X_1) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,464.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara kompetensi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,796$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 9,561. Dengan jumlah sampel 55 ditemukan (df) = $n-k = 55-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 53 adalah sebesar 1,674. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena $t_{hitung} (9,561) > t_{tabel} (1,674)$.

Hal ini berarti variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu Fandhi Ahmad Zia. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah kompetensi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Metode yang digunakan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan bantuan alat statistic SPSS versi 18 untuk perhitungan model regresi linier. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi hipotesis parsial mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,5%. Komunikasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi 12,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,6%. (Zia, 2016)

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 7,604 + 0,843 X_2$ nilai konstan sebesar 7,604 menyatakan bahwa jika komunikasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai variabel komunikasi (X_2) sebesar 7,604 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,843 artinya komunikasi berbuah 1 satuan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 7,604.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada kolom R antara komunikasi dengan kinerja adalah sebesar $R=0,886$. Hal ini

menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa t hitung menghasilkan koefisien sebesar 13,927. Dengan jumlah sampel 55 ditemukan (df) = $n-k = 55-2$ (n adalah banyaknya responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk t_{tabel} pada tingkat 53 adalah sebesar 1,674. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} (13,927) > t_{tabel} (1,674).

Hal ini berarti variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu Jijah Hilyatul Ajijah dan Evi Selvi. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. Jurnal Manajemen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 183 orang dengan jumlah sampel 112 orang. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dan diolah menggunakan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa wilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor.(Ajijah, 2021).

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan dengan persamaan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 7,197 + 0,209 X_1 + 0,611 X_2$. Nilai konstanta sebesar $a = 7,197$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (Kompetensi) dan X_2 (komunikasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 7,197. Dengan kata lain jika variabel bebas (Kompetensi dan komunikasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja) adalah sebesar 7,197. $b_1 = 0,209$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_1 (kompetensi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_1 (kompetensi) akan meningkatkan variabel terikat Y (Kinerja) sebesar 0,209. Jika variabel kompetensi cenderung meningkat maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya. $b_2 = 0,611$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 (komunikasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (komunikasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja) sebesar 0,611 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X_2 (komunikasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X_2 (komunikasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja) sebesar 0,611.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,854$ hal ini menunjukkan variabel Kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,854 atau 85,4% dan setelah disesuaikan nilai sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam peneliti ini.

Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f , diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 152,249 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha=5\%$ dan df 2 ($n-k-1$) = $55-2-1 = 52$ (n adalah jumlah data). Dengan demikian hasil diperoleh untuk F_{tabel} pada tingkat 52 adalah 3,18 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompetensi dan komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau, sesuai dengan teori penelitian terdahulu yaitu Fandhi Ahmad Zia. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah kompetensi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Metode yang digunakan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan bantuan alat statistic SPSS versi 18 untuk perhitungan model regresi linier. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi hipotesis parsial mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,5%. Komunikasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi 12,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 59,6%.(Zia, 2016)

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel kompetensi nilai uji t dapat menunjukkan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 9,561. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} (9,561) $> t_{tabel}$ (1,674).
2. Berdasarkan variabel komunikasi nilai uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} menghasilkan koefisien sebesar 13,927. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t_{hitung} (13,927) $> t_{tabel}$ (1,674).
3. Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f , diperoleh nilai f_{hitung} 152,249 $> f_{tabel}$ 3,18 sehingga terdapat pengaruh Kompetensi dan komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau.

V. SARAN

Setelah ditarik kesimpulan, peneliti memberikan saran dan semoga dapat memberikan manfaat bagi Aparatur Sipil Negara Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Agar Pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas, maka kompetensi perlu di perhatikan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus ditingkatkan lebih baik lagi.
2. Kinerja akan maksimal apabila didukung oleh kebijakan-kebijakan



yang diberikan pimpinan sebagai penghargaan atau rasa peduli perusahaan terhadap hasil kerja pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ajjjah, J. H. dan E. S. (2021). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa*. 13(2), 232–236.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A. dan E. S. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. PT. Pustaka Baru.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Soetopo, H. (2016). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Zia, F. A. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang*. 4(1), 1–23.