



PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS SOSIAL KABUPATEN MUSI RAWAS

Andre Jonathan^{1*}, Supriyanto², Yuli Efrianti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹andrejonathan699@gmail.com, ²supriyanto@univbinainsan.ac.id,
³yuliefriyanti2019@gmail.com

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah terdapat permasalahan mengenai pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pendamping program keluarga harapan (PKH) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di dinas sosial kabupaten musi rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 55 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan SmartPLS3, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kompetensi dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

The problem in this study is that there is a problem regarding the influence of competence and organizational communication on the performance of the family hope program (PKH) assistants through job satisfaction as an intervening variable in the Musi Rawas Regency Social Service. The purpose of the study was to determine the influence of competence and organizational communication on the performance of the family hope program (PKH) assistants through job satisfaction as an intervening variable in the Musi Rawas Regency Social Service. The type of research is quantitative, sampling using saturated samples of 55 people. Data collection using questionnaires, data analysis used is validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. Data processing using SmartPLS3, the results of the study showed that competence affects performance, organizational communication affects performance, competence and organizational communication affect performance, competence affects performance mediated by job satisfaction, organizational communication does not affect performance mediated by job satisfaction and competence and organizational communication does not affect performance mediated by job satisfaction.

Keywords: Competence, Organizational Communication, Job Satisfaction, Performance

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola Sumber

Daya yang dimiliki. Agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaan nya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti



pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia dijadikan sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

Usaha manusia untuk bekerja sama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada sesuatu atau beberapa tujuan. Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerja di dalam organisasi, telah berlangsung yaitu perilaku manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pendayagunaan SDM yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual atau organisasional agar potensi dapat digali secara penuh..

Program Keluarga Harapan (PKH) yang diluncurkan pada tahun 2007 merupakan bentuk komitmen pemerintah untuk mengurangi kemiskinan secara berkelanjutan. Program ini dirancang sebagai program bantuan sosial bersyarat yang memberikan bantuan tunai kepada keluarga miskin (Keluarga Penerima Manfaat/KPM) dengan syarat tertentu, seperti memastikan anak-anak bersekolah, ibu hamil melakukan pemeriksaan kesehatan, serta balita mendapatkan imunisasi.

Di Kabupaten Musi Rawas terdapat petugas pendamping PKH yang memiliki tugas masing-masing di setiap kecamatan. Jumlah pendamping PKH di setiap kecamatan berbeda-beda tergantung seberapa banyak jumlah KPM di setiap kecamatan

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Peneliti mendapatkan informasi bahwasannya Dinas Sosial

Kabupaten Musi Rawas memiliki 55 Pendamping PKH yang tersebar di 14 Kecamatan dan 199 kelurahan/desa.

Berdasarkan Permensos No. 16 tahun 2017 tentang Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial. Standar Kompetensi merupakan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki untuk melaksanakan tugas di bidang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial. Kompetensi meliputi: kompetensi dasar, kompetensi teknis dan kompetensi ahli. Kompetensi dasar sebagaimana meliputi aspek: Pengetahuan, keterampilan dan sikap (Habibullah *et al.*, 2020).

Selain kompetensi, komunikasi organisasi juga sangat diperlukan dalam kualitas kinerja. Tujuan berkomunikasi dapat mencakup hal-hal seperti berinteraksi dan berhubungan baik dengan orang lain, ingin membantu dan bekerja sama dengan orang lain, ingin mendorong orang lain dan berdampak pada mereka (Saleh and Press, 2016). Menurut persepsi yang subjektif tentang seberapa mampu organisasi memenuhi keinginan pekerja, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kepuasan hidup, yaitu jika pekerjaannya memberikan kepuasan selain sebagai bagian dari pekerjaannya. Jika pekerjaannya mampu memberikan kepuasan, maka pekerja tersebut mampu memberikan kepuasan dalam kehidupan mereka secara keseluruhan (Afuan, Ali and Zefriyenni, 2024).

Kepuasan kerja dikenal sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari kepercayaan diri seseorang dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja mengacu pada sifat umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi menunjukkan optimisme terhadap pekerjaan mereka. Ini berkaitan dengan keterlibatan di tempat kerja.



Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat keberadaan seseorang yang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan bagian penting dari nilai dirinya. Komitmen pada organisasi adalah seberapa dekat seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya dan berharap untuk tetap menjadi bagian darinya (Wijonarko, Setiawan and Pustaka, 2024).

II. DAFTAR PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. sebagai keunggulan dalam area tertentu (Wasiman, 2023).

Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks termasuk komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward, komunikasi upward, dan komunikasi horizontal, serta keterampilan berbicara, mendengarkan, menulis, dan evaluasi program (Afdhal *et al.*, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang; dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi seseorang bahwa pekerjaan mereka memenuhi nilai-nilai penting yang ada di tempat kerja mereka (Hartini, 2021).

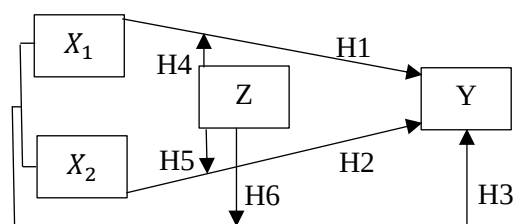
Kinerja

Kinerja adalah penerapan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sukses melalui pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut pemahaman ini, kompetensi terkait dengan kinerja bisa dikatakan sebagai ukuran seberapa banyak seseorang telah berkontribusi pada pelaksanaan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan khusus yang terkait dengan peran individu atau dengan menunjukkan kemampuan yang relevan bagi organisasi, apakah dalam suatu peran tertentu atau secara lebih umum. dengan pemahaman seperti ini, tampak bahwa kinerja terkait erat dengan kemampuan seseorang, posisi mereka, dan tujuan organisasi (Uno and Nina Lamatenggo, 2022).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan studi cross sectional, studi cross sectional merupakan suatu bentuk observasional, peneliti mengamati atau mengukur variabel pada titik waktu tertentu. Artinya setiap subjek hanya diamati satu kali, dan pengukuran variabel subjek dilakukan pada saat penelitian dan peneliti tidak melakukan tindak lanjut terhadap pengukuran yang akan dilakukan (Adiputra *et al.*, 2021).

Kerangka Berpikir



Data dan Teknik Pengambilan Data

Data primer diperoleh dari observasi, wawancara dan kuisioner dengan pendamping PKH dan koordinator Kabupaten Musi Rawas.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rimbano et al., 2022).

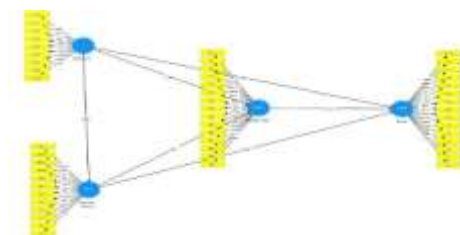
Populasi dalam penelitian ini adalah pendamping PKH di Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 55.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Rimbano et al., 2022). Dikarenakan jumlah populasi Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas adalah 55 orang, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan total keseluruhan dari populasi yaitu 55 Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) (Arifin, 2017).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

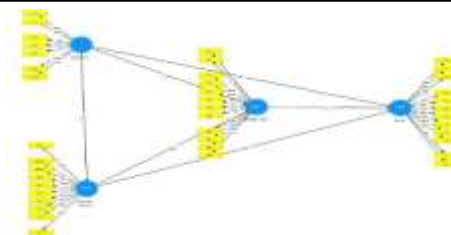
Hasil Penelitian

Uji Validitas Konvergen



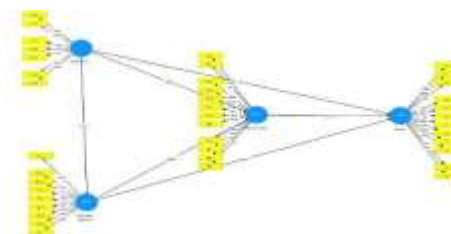
Gambar 1 Model Pengukuran Pertama

Pada gambar 1. terdapat 10 Indikator yang memiliki nilai dibawah 0,7. Selanjutnya setelah 10 (sepuluh) indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi loading factor sebelumnya.



Gambar 2. Model Pengukuran Kedua

Pada gambar 2. terdapat 1 Indikator yang memiliki nilai dibawah 0,7. Selanjutnya setelah 1 (satu) indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang ketiga dengan merujuk pada hasil estimasi loading factor sebelumnya.



Gambar 3. Model Pengukuran Ketiga

Pada gambar 3 tampak bahwa keseluruhan loading factor CFA yang ketiga menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat convergent validity karena nilai loading factor sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki discriminant validity yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5. Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala.

	AVE
Kompetensi	0.618
Komunikasi Organisasi	0.676



Kepuasan Kerja	0.637
Kinerja	0.616

Realibilitas**Uji Composite Reliability**

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0,6 (Imam Ghazali, 2015).

	Composite Reliability
Kompetensi	0.918
Komunikasi Organisasi	0.949
Kepuasan Kerja	0.955
Kinerja	0.950

Uji Cronbach Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7.

	Cronbach Alpha
Kompetensi	0.896
Komunikasi Organisasi	0.939
Kepuasan Kerja	0.948
Kinerja	0.943

Analisis R-Squers

Nilai menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogen yang semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

	R-Squers	R-Squers Adjusted
Kepuasan Kerja	0.826	0.819
Kinerja	0.832	0.822
Komunikasi Organisasi	0.763	0.759

Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	P-Value
H1	Berpengaruh	0.002
H2	Berpengaruh	0.023

H3	Berpengaruh	0.041
H4	Berpengaruh	0.005
H5	Tidak Berpengaruh	0.678
H6	Tidak Berpengaruh	0.664

Pembahasan**1. Pengaruh Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dengan hasil menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.351 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.276 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.023. Nilai Pvalue (0.000) > $\alpha = 5$.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja. Dengan hasil menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.307 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.052 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.041. Nilai P-value (0.000) > $\alpha = 5$.

3. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja. menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.307 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.052 dimana lebih



besar dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.041. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$

4. Pengaruh Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis yang keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.523 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2.846 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.005. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

5. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis yang kelima yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0.029 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0.415 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.678. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

6. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis yang keenam yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi

sebesar -0.026 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0.435 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.664. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Kompetensi X_1 (variabel independent), Komunikasi Organisasi sebagai variabel X_2 (variabel independent), Kepuasan Kerja sebagai variabel Z (Intervening) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel dependent).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat discriminant validity. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7 (Imam Ghazali, 2015).

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Kompetensi sebanyak dua indikator yang harus didropping atau eliminasi karena nilai pada kedua indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria, untuk indikator variabel Komunikasi Organisasi terdapat dua indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan pada indikator Kepuasan Kerja terdapat tiga



indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator variabel Kinerja terdapat tiga indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang masih belum sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian masih belum bisa dilanjutkan ke tahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan. Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator variabel Komunikasi Organisasi terdapat satu indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan.

Seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergen validity. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai Outer Loading atau Loading Factor. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi Convergen Validity dalam kategori baik apabila nilai Outer Loading > 0,6 (Imam Ghazali, 2015). Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai Loading

Factor dan Average Variance Extrated (AVE). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja serta kepuasan kerja dapat memediasi antara komunikasi organisasi dan kinerja (Tiyas and Parmin, 2021).

VI. SARAN

Kepada pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas agar mampu memberikan kebijakan kepada Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) agar meningkatkan komunikasi organisasi dengan memperjelas pemberian tugas baru kepada para pendamping agar tidak terjadi kesalahpahaman informasi dengan cara mengikutsertakan semua pendamping dalam pemberian tugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pendamping sebaiknya difokuskan pada faktor lain, seperti pendekatan yang lebih komprehensif dengan memperhatikan faktor-faktor eksternal lain yang lebih relevan dan memberikan dampak signifikan

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Adab, S.Y.F.R.A.L.D.A.N.P. (2023) *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Adab. Available At: https://books.google.co.id/books?id=_Hjceaaaqbaj.
- Adiputra, I.M.S. *Et Al.* (2021) 'Metodologi Penelitian Kesehatan'.
- Afdhal, A. *Et Al.* (2023) *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi Dan Perkembangannya*. CV. Gita Lentera. Available At:



- <https://books.google.co.id/books?id=TU7cEAAAQBAJ>.
- Afuan, M., Ali, H. And Zefriyenni, Z. (2024) *Determinasi Kinerja*. CV. Gita Lentera. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Hmujeqaaqbaj>.
- Anwar, Rahmad Hamid, Dan S. (2019) *Structural Equation*.
- Aprillia, E. And Santoso, B. (2021) 'Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Kabupaten Cianjur', *Jurnal Investasi*, 7(3), Pp. 27–33. Available At: <https://doi.org/10.31943/Investasi.V7i3.138>.
- Ardial (2018) *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Arifin, J. (2017) *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Elex Media Komputindo. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Hdbidwaaqbaj>.
- Arifin, N. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*. UNISNU PRESS. Available At: https://books.google.co.id/books?id=Gl_Qeaaqbaj.
- Audiva, S. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KPP Pratama Banda Aceh', *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), Pp. 87–100. Available At: <https://doi.org/10.59663/Jebidi.V1i2.29>.
- Chairil Anwar Pohan (2021) *Kebijakan Dan Administrasi Perpajakan Daerah Di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Zzc1EAAAQBAJ>.
- Irene Silviani, 241/JTI/2019, A.I.N. And Pustaka, S.M. (2020) *KOMUNIKASI ORGANISASI*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=4dtedwaaqbaj>.
- Erwin Kelana Nasution (2024) *Budaya Sekolah, Komunikasi, Pengawasan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Umsu Press. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Camueqaaqbaj>.
- Fauzi, A. And A, R.H.N. (2020) *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Hmjddwaaqbaj>.
- Ferine, K.F. (2024) *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Imeeeqaaqbaj>.
- Ghozali & Hengky Latan (2015) *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi*
- Hartini (2021) *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality Of Work Life, Dan Keadilan Organisasi*. Penerbit NEM. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Lm5LEAAAQBAJ>.
- Haryono (2016) *METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*
- Hertina, D. Et Al. (2024) *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=B9nteaaqbaj>.
- Ibnu Hamad, M.S. (2024) *Komunikasi Strategis*. Bumi Aksara. Available At: <https://books.google.co.id/books>



- ?Id=Yzkpeqaaqbaj.
- Ir. Syofian Siregar, M.M. (2023) *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M, H.S.E. (2021) *Manajemen Kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Zlkjeaaaqbaj>.
- M, Y. (2021) *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD MEDIA. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=4P08EAAAQBAJ>.
- Mahmudin, Sabilalo A. (2020) 'Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara *Journal Of Management & Business*, 3(2)
- Noor Arifin (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*. UNISNU PRESS.
- Pasihul Lisan (2024) *MANAJEMEN KINERJA Teori Dan Aplikasi*. PENERBIT KBM INDONESIA. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=3DIREQAAQBAJ>.
- Rayhaniah, A. Et Al. (2021) *Etika Dan Komunikasi Organisasi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=FSJQEAAAQBAJ>.
- Rimbano, D. Et Al. (2022) *Metodologi Penelitian*, Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Ruzi Gusman And Adab, P. (2023) *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Pemoderasi*. Penerbit Adab. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=S6ADEQAAQBAJ>.
- Sahem, M., Ichsan, I. And Bachri, N. (2021) 'Servant Leadership Dan Kompetensi Komunikasi:Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Aceh Utara'
- Saleh, A.M. And Press, U.B. (2016) *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Sari, R.K. Et Al. (2023) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=3He2EAAAQBAJ>.
- Seran, R., Aryani, I. And Heriani (2023) 'Pengaruh motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur', 7(1), Pp. 744–769.
- Setyawasih, R. Et Al. (2023) *Human Capital Management*. Pradina Pustaka. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Xoiseaaaqbaj>.
- Sholihin, P.M. And Ratmono, D. (2021) *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Penerbit Andi. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Nbmweaaaqbaj>.
- Silverius Y. Soeharso (2023) *METODE PENELITIAN BISNIS*. Penerbit Andi. Available At: <https://books.google.co.id/books?id=Hm7weaaaqbaj>.
- Sinambela, L.P. And Aksara, B. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja*



-
- Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Available At:
https://books.google.co.id/books?id=_Auleaaaqbaj.
- Siyoto, S. And Soduk, M.A. (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Tiyas, A.P. And Parmin, P. (2021) 'Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen'.
- Uno, H.B. And Nina Lamatenggo (2022) *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Available At:
<https://books.google.co.id/books?id=H26ceaaaqbaj>.
- Wasiman (2023) *MSDM: Teori Dan Aplikasi*. Desanta Publisher. Available At:
<https://books.google.co.id/books?id=Zp7geaaaqbaj>.
- Wijonarko, G., Setiawan, B. And Pustaka (2024) *TEORI ORGANISASI*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. Available At:
<https://books.google.co.id/books?id=Ah4qeqaqbaj>.