

## **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KOTA BENGKULU**

**Oleh :**

**Wisnu Wijaya, Titi Darmi<sup>\*</sup>, Rekho Adriadi, Rosidin**

Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

\*Koresponden: [titidarmi@umb.ac.id](mailto:titidarmi@umb.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu berdasarkan laporan buku profil Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, yang diduga berkaitan dengan tingkat kompetensi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei terhadap seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu sebanyak 68 orang sebagai sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai negeri sipil dan tingkat kinerja tergolong “baik”. Temuan signifikan diperoleh dari uji regresi, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 60,8%. Artinya, kompetensi menjelaskan lebih dari separuh variasi dalam kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat 39,2% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kompetensi merupakan strategi penting dalam mendongkrak kinerja pelayanan publik di tingkat daerah.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Kinerja; Pegawai Negeri Sipil; Dinas Kesehatan; Bengkulu

### **Abstract**

*This study was motivated by the problem of low performance of civil servants at the Bengkulu City Health Office based on the report of the Bengkulu City Health Office profile book, which is suspected to be related to the level of employee competence. This study aims to determine the extent to which competence affects employee performance in the context of public services. The study was conducted with a quantitative approach using a survey method on all civil servants at the Bengkulu City Health Office as many as 68 people as a saturated sample. Data were collected through a closed questionnaire based on a Likert scale and analyzed using simple linear regression through the SPSS application. The results of the study showed that the level of civil servant competence and performance level were classified as "good". Significant findings were obtained from the regression test, which showed that competence had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination of 60.8%. This means that competence explains more than half of the variation in employee performance. However, there is 39.2% of performance variation that is influenced by factors other than competence. This study provides an illustration that increasing competence is an important strategy in boosting public service performance at the regional level.*

**Keywords:** Competence; Performance; Civil Servants; Health Service; Bengkulu

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling krusial dalam organisasi, karena peran aktif manusia menjadi penentu utama tercapainya tujuan institusi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam berbagai literatur, SDM kerap dipandang sebagai aset yang strategis dan bernilai tinggi, sebab keberhasilan operasional organisasi sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kinerja pegawainya (Rande, 2016) dan (Priya & Sumathy, 2023). Di era persaingan yang semakin kompleks, manajemen SDM menjadi aspek penting yang tak hanya berfungsi dalam perencanaan dan pengorganisasian, tetapi juga dalam pengembangan kompetensi pegawai agar mampu menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Irmayanti et al., 2023).

Permasalahan kinerja pegawai menjadi topik penting yang terus menjadi sorotan, terutama di sektor pelayanan publik. Kinerja yang rendah seringkali disebabkan oleh kurangnya kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, termasuk rendahnya disiplin kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta tanggung jawab yang belum maksimal (Darmawati Djaharuddin, 2021). Kompetensi, sebagai gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap, diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja seorang pegawai (Septiana et al., 2023) dan (Alexandro Hutagalung, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi kebutuhan mendesak bagi instansi pemerintah dalam rangka

mewujudkan pelayanan publik yang prima dan akuntabel.

Penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif antara kompetensi SDM dengan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh (K.D.Krisnawati & I.W.Bagia, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum menyoroti secara spesifik pada instansi tertentu, khususnya di lingkungan pemerintahan daerah. Di sinilah letak kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar penting bagi penelitian ini, yakni menelusuri sejauh mana kompetensi memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada unit kerja tertentu, dalam hal ini Dinas Kesehatan Kota Bengkulu.

Dinas Kesehatan Kota Bengkulu memiliki peran sentral dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat. Namun, berdasarkan data observasi dan laporan profil kinerja instansi tersebut, terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target, salah satunya pada program Cakupan Kunjungan Neonatus (KN3) menurun 6,2% dari 97,8% ke 91,6.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama: Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu? Dengan menjawab pertanyaan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi kebijakan

yang efektif bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik melalui penguatan kompetensi pegawainya.

## B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada pegawai negeri sipil di area penelitian, dan selanjutnya, data tersebut dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Uji validitas berfungsi untuk menilai keabsahan suatu instrumen atau kuesioner. Sebuah instrumen dianggap valid jika pernyataannya dapat mencerminkan apa yang diukur (Gunawan, 2018).

### Uji Validitas Kompetensi

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel kompetensi.

Item Pernyataan	$r_{hitung}^{**}$
P01	0.626

P02	0.660 <sup>**</sup>
P03	0.084
P04	0.822 <sup>**</sup>
P05	0.808 <sup>**</sup>
P06	0.847 <sup>**</sup>
P07	0.230
P08	0.685 <sup>**</sup>
P09	0.793 <sup>**</sup>
P10	0.631 <sup>**</sup>
P11	0.095
P12	0.737 <sup>**</sup>
P13	0.515 <sup>**</sup>
P14	0.741 <sup>**</sup>
P15	0.842 <sup>**</sup>
P16	0.701 <sup>**</sup>
P17	0.112
P18	0.812 <sup>**</sup>
P19	0.769 <sup>**</sup>
P20	0.171
P21	0.762 <sup>**</sup>
P22	0.828 <sup>**</sup>
P23	0.792 <sup>**</sup>
P24	0.168
P25	0.222
P26	0.771 <sup>**</sup>
P27	0.792 <sup>**</sup>
P28	0.794 <sup>**</sup>
P29	0.789 <sup>**</sup>
P30	0.816 <sup>**</sup>
P31	0.820 <sup>**</sup>
P32	0.776 <sup>**</sup>
P33	0.128

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Berdasarkan tabel uji validitas kompetensi di atas dari 33 pernyataan terdapat 25 pernyataan valid, syarat valid untuk 33 item pernyataan yaitu harus lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0.334.

### Uji Validitas Kinerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel kinerja.

Item Pernyataan	$r_{hitung}$
-----------------	--------------

P01	0.666**
P02	0.654**
P03	0.673**
P04	0.641**
P05	0.818**
P06	0.105
P07	0.245
P08	0.826**
P09	0.793**
P10	0.071
P11	0.818**
P12	0.788**
P13	0.704**
P14	0.843**
P15	0.279
P16	0.248
P17	0.648**
P18	0.735**
P19	0.769**
P20	0.814**
P21	0.676**
P22	0.800**
P23	0.218
P24	0.751**
P25	0.203
P26	0.703**
P27	0.792**
P28	0.712**
P29	0.777**
P30	0.553**
P31	0.224
P32	0.748**
P33	0.823**

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Berdasarkan tabel uji validitas kinerja di atas dari 33 pernyataan terdapat 25 pernyataan valid, syarat valid untuk 33 item pernyataan yaitu harus lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0.334.

### Uji Reliabilitas Kompetensi dan Kinerja

(Darma, 2021) Menjelaskan bahwa kriteria untuk menguji

reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,05, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas kompetensi dan kinerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	34

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	34

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing pernyataan pada setiap indikator yang telah divalidasi dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari tingkat signifikan, yaitu 0,752. Oleh karena itu, instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data secara faktual dengan memberikan gambaran tentang informasi, termasuk rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah, dan deviasi standar. (Ghozali, 2018).

### Statistik Deskriptif Kompetensi

Berikut adalah hasil rata-rata 5 indikator dari variabel kompetensi.

No	Indikator	Rata-Rata
1	Task Skills	4.17
2	Task Management Skills	4.16
3	Contingency Management Skills	4.18
4	Jobe Role Environment Skills	4.13

No	Indikator	Rata-Rata
5	Transfers Skills	4.17
Total		4.16
%		83%

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel kompetensi dengan 5 indikator diperoleh skor rata-rata 4.16 atau 83% yang termasuk dalam kategori baik karena berada pada rentan 3.41-4.20.

### Statistik Deskriptif Kinerja

Berikut adalah hasil rata-rata 5 indikator dari variabel kinerja.

No	Indikator	Rata-Rata
1	Kualitas	4.16
2	Kuantitas	3.96
3	Ketepatan Waktu	4.19
4	Efektivitas	4.11
5	Kemandirian	4.1
Total		4.1
%		82%

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel kinerja dengan 5 indikator diperoleh skor rata-rata 4.10 atau 82% yang termasuk dalam kategori baik karena berada pada rentan 3.41-4.20.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Sugiyono, 2019) Merupakan pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Hasil dari uji normalitas ditampilkan dalam tabel berikut:

One-Sample Smirnov Test	Kolmogorov-
----------------------------	-------------

		Unstandar dized Residual
N		68
Normal Parameter s <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.42540369
Most Extreme Difference s	Absolut e	.093
	Positive	.076
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap data residual menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau tidak. Hasil uji linearitas disajikan pada tabel berikut:

ANOVA Table			
			Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.922
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Hasil dari uji linearitas antara variabel kinerja dan kompetensi menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada komponen linearity adalah 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Di sisi lain, nilai signifikansi pada komponen deviation from linearity tercatat sebesar 0,922, yang melebihi ambang signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan tidak adanya penyimpangan signifikan dari pola hubungan linear. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kinerja dan kompetensi bersifat linear, sehingga asumsi linearitas dalam analisis regresi dapat dianggap terpenuhi.

### Uji Hipotesis Data

#### Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana disajikan pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	41.420	6.142		6.744	.000
	Kompetensi	.589	.058	.780	10.113	.000

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 41,420 + 0,589X$ , di mana Y merepresentasikan kinerja dan X merepresentasikan kompetensi. Koefisien regresi yang

bernilai 0,589 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,589. Nilai konstanta sebesar 41,420 mencerminkan tingkat kinerja ketika kompetensi berada pada nilai nol. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.602	7.481

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square yang mencapai 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi, sementara 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,602 mendukung temuan ini dengan mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Oleh karena itu, model regresi ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup kuat.

#### Uji T

Hasil uji T disajikan pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.420	6.142		6.744	.000
	Kompetensi	.589	.058	.780	10.113	.000

Sumber: Output SPSS Versi 25, Tahun 2025

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi adalah 10,113 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (1,668) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa peningkatan dalam kompetensi biasanya diikuti oleh peningkatan dalam kinerja. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

#### Kaitan Kompetensi Moeheriono dengan Kompetensi PNS

Dalam konteks pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), penting untuk mengaitkan hasil kompetensi yang diuraikan oleh (Moeheriono, 2021) dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017. Moeheriono mengidentifikasi lima dimensi kompetensi yang esensial bagi pegawai, yaitu Task Skills, Task Management Skills, Contingency Management Skills, Job Role Environment Skills, dan Transfer

Skills. Dimensi pertama, Task Skills, menekankan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Kompetensi Teknis dalam peraturan tersebut, yang menekankan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk menjalankan fungsi jabatan secara efektif.

Selanjutnya, Task Management Skills yang dijelaskan oleh Moeheriono berfokus pada kemampuan pegawai untuk mengelola berbagai tugas secara efisien. Keterampilan ini sangat relevan dengan Kompetensi Manajerial, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan untuk memimpin serta mengelola unit organisasi. Kemampuan untuk memprioritaskan tugas dan mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Selain itu, *Contingency Management Skills* yang mencakup kemampuan untuk mengambil tindakan cepat dalam situasi darurat juga berhubungan erat dengan kompetensi manajerial, di mana pegawai yang mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat dapat meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Di sisi lain, Job Role Environment Skills yang menekankan pentingnya kolaborasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman berhubungan dengan Kompetensi Sosial Kultural. Keterampilan ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan

kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kolaboratif tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Terakhir, Transfer Skills yang mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru sangat penting dalam konteks dinamika organisasi, terutama dalam sektor publik yang sering menghadapi perubahan regulasi dan kebutuhan masyarakat.

Secara keseluruhan, terdapat keselarasan yang signifikan antara hasil kompetensi menurut Moeheriono dan kompetensi PNS yang diatur dalam peraturan kementerian. Keduanya menekankan pentingnya pengembangan keterampilan teknis, manajerial, dan sosial kultural untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami dan mengembangkan kompetensi ini, diharapkan PNS dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, tingkat kompetensi pegawai berada pada kategori baik dan tingkat kinerja tergolong baik berdasarkan kompetensi.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Selain itu, hasil koefisien determinasi mengindikasikan bahwa sebesar 60,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Sedangkan sisanya 39,2% diluar variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Dinas Kesehatan Kota Bengkulu menjadikan pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkala, bimbingan teknis, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, kompetensi perlu diintegrasikan dalam seluruh aspek manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier. Dengan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, peningkatan kompetensi diharapkan mampu mendorong produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang lebih optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>

- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian*



- Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji  $t$ , Uji  $F$ ,  $R^2$ ). Guepedia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS*. Deepublish.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. CV. CAKRAWALA SATRIA MANDIRI.
- Priya, T., & Sumathy, V. (2023). Competency Mapping: a Tool in Monitoring the Employee Performance. *Journal of Education*, January 2021, 1–7. <https://www.researchgate.net/publication/367531312>
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 101–109. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.