

MEDIASI MOTIVASI KERJA HUBUNGAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

[Mediation of Work Motivation, Competence Relationship in Improving Employee Performance]

Ani Setyowati¹⁾, Moh. Mukhsin²⁾, Indra Suhendra³⁾, dan Didit Haryadi^{4)*}

^{1). 2). 3).} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang Banten

⁴⁾ Universitas Primagraha Serang Banten

Diterima 19-8-2022 / Disetujui 7-11-2022

ABSTRACT

Employee performance can be used as a benchmark for an agency in managing its human resources. The problems faced include symptoms of not optimal employee performance; this is due to the employee placement process that has not been fully based on the job analysis required by the organization. This research was conducted at the Department of Public Works and Spatial Planning with a population of 198 using a sample of 150 respondents. The questionnaire method was distributed using an interval scale of 1 strongly disagree to 10 strongly agree. The data analysis technique used SEM PLS. The results of this study indicate the influence of competence on employee performance, the influence of competence on work motivation, the influence of work motivation on employee performance and work motivation can be a mediation in improving employee performance.

Keywords: *Employee Competence, Work Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Aspek yang dapat menjadi tolak ukur bagi suatu instansi dalam mengelola sumber daya manusianya adalah kinerja pegawai. Permasalahan yang dihadapi antara lain terdapat gejala belum optimalnya kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan adanya proses penempatan karyawan yang belum sepenuhnya berdasarkan analisis jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi. Kondisi ini ditandai dengan penempatan kerja pegawai dalam jabatan fungsional maupun struktural belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dengan populasi 198 dengan menggunakan sampel 150 responden. Metode kuesioner telah dibagikan menggunakan skala interval 1 sangat tidak setuju 10 sangat setuju. Teknik analisis data menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja, adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja dapat menjadi mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Hubungan Manusia dengan teknologi dapat saling substitusi, namun sebagai hasil karya manusia secanggih apapun teknologi tetap membutuhkan campur tangan manusia. Sehingga teknologi tidak dapat menggantikan manusia secara sempurna (Indiyati *et al.*, 2021). Kehadiran pegawai dalam sesuatu instansi ialah poin yang bernilai untuk instansi. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan penggunaan semua sumber daya yang tersedia, seperti dengan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing

tinggi di dunia dalam persaingan global (Alfarizi *et al.*, 2022; Suwanto *et al.*, 2021; Wahyudi *et al.*, 2022).

Aspek yang dapat menjadi acuan untuk sesuatu instansi dalam mengatur pegawai merupakan kemampuan pegawai. Karyawan dapat melakukan keterampilan tertentu. Seberapa besar keahlian pegawai guna melakukan kewajiban yang diserahkan kepada mereka akan diketahui melalui penampilan mereka (Anshori *et al.*, 2022; Sinambela, 2019; Yusuf *et al.*, 2021). Pada dasarnya kinerja ialah prestasi ataupun tingkatan kesuksesan seorang pegawai secara keseluruhan sepanjang periode tertentu dalam melakukan pekerjaan dengan menyamakan

*Korespondensi penulis:

E-mail: diditharyadi@primagraha.ac.id

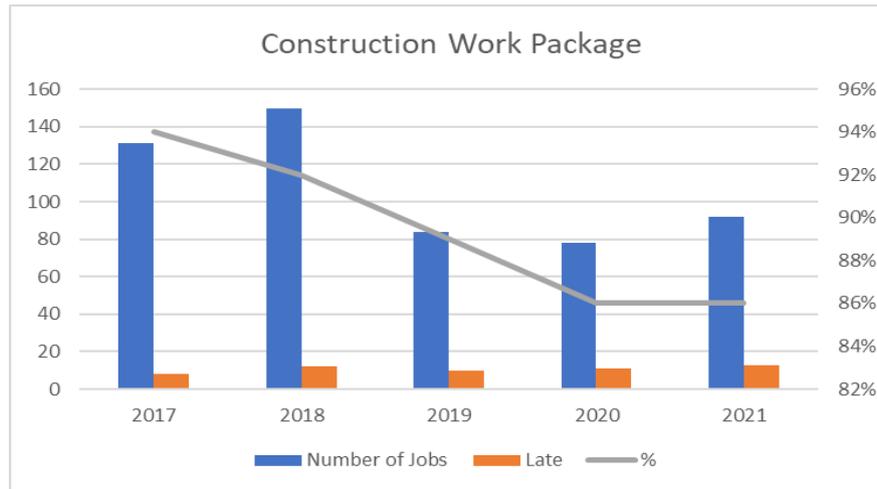
tugas yang dilakukan atau membandingkan dengan berbagai macam parameter ukuran keberhasilan yakni penilaian standar hasil kegiatan, target atau sasaran atau kualifikasi yang telah diresmikan terlebih dahulu serta telah disetujui Bersama (Haryadi et al., 2022; Widodo, 2020).

Setiap manusia tentunya memiliki alasan dasar untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu. Mengapa ada orang yang sangat aktif dalam melakukan pekerjaan, kemudian ada juga yang melakukan pekerjaan secara normal, tetapi ada juga yang yang malas bekerja. Tentunya semua ini memiliki alasan-alasan mendasar yang mendorong seseorang untuk rela melakukan pekerjaan. Ini karena motivasi (Agusra *et al.*, 2021). Motivasi melakukannya tidak hanya menginspirasi kinerja kreatif tetapi juga menunjukkan kepada pekerja betapa besar kepedulian organisasi (Putri & Frianto, 2019). Efek paling kuat dari motivasi adalah hasil atau kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, jika motivasi karyawan dapat ditingkatkan, efisiensi pasti akan terjadi dan tidak ada penurunan keselarasan (Putri & Frianto, 2019). Argumen di atas dengan kuat menyebutkan bagaimana motivasi karyawan sebenarnya penting untuk sebuah pertumbuhan, perkembangan dan kesuksesan organisasi terlepas dari ukuran organisasinya. Kepentingan terbesar setiap lembaga harus mengeksploitasi keuntungannya dan sebagian besar dapat dicapai sebagian besar dengan bergantung pada berbagai sumber daya seperti sumber daya manusia pada khususnya. (Connelly & Torrence, 2018; Rahmatullah et al., 2022).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Tanpa diimbangi kompetensi sumber daya manusia yang mumpuni, tidak akan mampu mengantisipasi kondisi yang terjadi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya hasil kerja karyawan

harus ditunjang dengan kemampuan dan kompetensi yang memadai. Kompetensi mengacu pada orang yang mempunyai kemampuan yang lebih bagus, lebih tidak berubah- ubah serta lebih efisien daripada kinerja umum dan bahkan orang yang tidak kompeten (Nugroho & Paradifa, 2020). Kompetensi merupakan konsep penting dalam manajemen organisasi, karena berkaitan erat dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian mengembangkan konsep kemampuan menjadi konsep tetap yang tidak dapat memprediksi kinerja dan kesuksesan karyawan (Borch & Roud, 2021).

Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya harus sesuai dan berpedoman pada tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati tentang Tugas, Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Nomor 106 tahun 2016. Dengan demikian diharapkan tujuan dan sasaran organisasi dalam rangka pencapaian visi misi dapat terwujud. Dalam rangka meningkatkan kapasitas kemampuan karyawan Dinas PUPR Kab. Serang wajib mencermati kemampuan teknis dengan metode penyelenggaraan training penyesuaian dengan keinginan aspek profesinya serta menumbuhkan rasa puas dalam kegiatan kerjanya yang bermaksud buat mengoptimalkan mutu, jumlah serta kesigapan kegiatan, yang selama ini belum memenuhi hasil yang yang maksimal. yang ditunjukkan dengan terdapatnya keterlambatan dalam penanganan dalam hal penyelesaian waktu pekerjaan, kurang disiplin para kerjanya otomatis hasil yang diperoleh kurang maksimum, dalam rangka menunjang hasil penemuan di tempat kerja peneliti, melampirkan informasi yang tercatat dalam bagan:



Gambar 1 *Construction Work Package*

Berdasarkan pada gambar 1 pada tahun 2017 pekerjaan rata-rata hanya mencapai 94%, kemudian pada tahun 2018 pekerjaan rata-rata mencapai 92%, kemudian pada tahun 2019 menurun menjadi 89%, kemudian di tahun 2020 dan 2021 pekerjaan rata-rata menurun menjadi 86% perihal ini yang jadi alibi peneliti guna melaksanakan riset. Salah satu pemicu turunnya prestasi karyawan di instansi atau lembaga, berkaitan dengan ini diakibatkan terdapatnya adanya ketidaksesuaian antara tingkatan kompetensi teknis yang dimiliki pegawai dengan perkembangan kemajuan yang diinginkan serta masalah persaingan yang harus dihadapi organisasi. Banyak pihak beranggapan kalau salah satu aspek yang mempengaruhi lenyapnya kapasitas karyawan merupakan minimnya atensi dari lembaga atau instansi dalam pengembangan sumber daya untuk menyelenggarakan atau mengadakan program pelatihan yang pas untuk karyawannya.

Berikut ini *research gap* kompetensi terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian telah dilakukan Suhardi, (2019), Ashar *et al.*, (2019), Arlita *et al.*, (2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan, adanya pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai. Hal ini pegawai yang mempunyai kompetensi yang mumpuni hingga hendak bisa meningkatkan kinerjanya. Lain halnya penelitian yang telah dilakukan Setyanti, (2020), Lukar *et al.*, (2020), Tambingon *et al.*, (2019), hasil penelitiannya menyatakan tidak adanya pengaruh antara kompetensi pada kinerja pegawai. Hal ini kemampuan

pegawai hendak lebih baik bila di dukung dengan training hendak menaikkan kompetensi pegawai otomatis kemampuan dan prestasi kerja pegawai hendak bertambah.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan manifestasi dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang maupun sekelompok orang atau tim pada dalam sebuah institusi atau organisasi yang berupa hasil kerja yang didapat cocok dengan kewajiban utama serta guna serta tanggung jawabnya dalam organisasi atau institusi untuk tercapainya visi misi organisasi (Sake *et al.*, 2020). Kinerja pegawai mempunyai peran besar bagi organisasi atau institusi karena kinerja seorang pegawai akan memberikan kontribusi bagi tercapainya kinerja fungsi organisasi, yang pada akhirnya fungsi-fungsi organisasi tersebut akan memberika kontribusi juga terhadap tercapainya tujuan organisasi (Saputro, 2021). Pendapat (Mangkunegara, 2019) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja karyawan (prestasi kerja), baik dari segi mutu maupun jumlah yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Salah satu tingkat keberhasilan dari karyawan adalah bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dalam upaya menggapai tujuan instansi dengan merujuk pada visi serta tujuan dan maksud instansi (Pariesti, 2021). Untuk mengukur kinerja pegawai indicator yang digunakan menurut (Marlina *et al.*, 2020; Widodo, 2020) yakni mutu hasil kegiatan, jumlah hasil kegiatan, akurasi durasi, inisiatif dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau peranan yang dilandasi atas kemampuan dan pengetahuan serta dibantu oleh aksi aktivitas yang dituntut oleh profesi itu (Mulia & Saputra, 2020). Kompetensi selaku keahlian seorang buat menciptakan pada tingkatan yang menyenangkan di tempat kegiatan, tercantum di antara lain keahlian seorang buat mengirim serta menerapkan penjelasan serta wawasan itu dalam suasana yang terkini serta tingkatkan khasiat yang disetujui (Syah *et al.*, 2021). Pendapat (Lubis *et al.*, 2019) kompetensi merupakan keahlian pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada kondisi yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan aksi. Kompetensi sedemikian itu berarti dalam pekerjaan upaya selaku usaha pada perekrutan (recruitment) karyawan. Indikator untuk mengukur kompetensi menurut (Kanafiah *et al.*, 2021; Syafitri *et al.*, 2021) yakni keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, penguasaan teknologi, kecakapan kerja serta komunikasi.

Motivasi Kerja

Salah satu aspek yang berartinya dalam tingkatkan kemampuan karyawan ialah dorongan kegiatan (motivasi kerja). Ada 3 bagian kunci dalam motivasi yakni upaya, tujuan instansi dan kemauan. Upaya yakni format intensitas. Bila seseorang termotivasi sampai dia akan berupaya semantap energi untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang besar akan menghasilkan keahlian yang besar (Pasaribu, 2021). Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya itu serta difokuskan pada tujuan badan. Kemauan ialah suasana dalam yang menimbulkan dorongan, dimana kemauan yang tidak tercurahkan akan menimbulkan titik berat yang mengakibatkan dorongan dari dalam diri orang. Dorongan ini menimbulkan tindakan pencarian untuk menghasilkan tujuan, spesial (Siswatiningsih *et al.*, 2019). Apabila tampaknya terangkai pemuasan kemauan, sampai akan terangkai penyusutan titik berat. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi terdapat dalam suasana kelu dan berupaya mengurangi ketegangan dengan menciptakan upaya (Riyanto *et al.*, 2021). Indikator dalam mengukur motivasi kerja menurut (Malka *et al.*, 2020; Agusra *et al.*,

2021) yakni kebutuhan raga, keinginan rasa nyaman, keinginan social, keinginan hendak apresiasi, pekerjaan itu sendiri.

Hubungan Kompetensi Pada Kinerja Pegawai

Riset (Nugroho & Paradifa, 2020) menulis pada hasil penelitiannya kalau kompetensi mempunyai dampak yang positif serta penting kepada kemampuan *performance* sumber daya manusia. kompetensi mempunyai efek yang sangat besar kepada kemampuan *performance* sumber daya manusia, semakin tinggi kompetensi yang dipunyai oleh pribadi seseorang hingga kemampuan *performance* sumber daya manusia terus menjadi bertambah. (Santoso *et al.*, 2021) menguraikan dalam hasil penelitiannya, semakin tinggi kemampuan inovasi yang dimiliki seorang tenaga pengajar maka semakin tinggi kinerjanya. Demikian dengan studi (Catio & Sunarsi, 2020) menyimpulkan pada hasil risetnya bahwa kompetensi memiliki dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja guru di SMK Sasmitajaya 1 Pamulang Kota Tangerang.

Hubungan Kompetensi Pada Motivasi Kerja

Studi (Nurmala, 2020) mencatat pada hasil risetnya bahwa kompetensi memiliki efek yang positif serta signifikan terhadap motivasi intrinsik. Dalam penelitiannya mencatat bahwa dosen selaku perencana pengajaran, administrator pengajaran, instruktur berlatih pengajar, pembimbing dan mengajar serta pengevaluasi hasil pembelajaran, hingga merekalah yang sebetulnya sangat mengenali kemajuan partisipan ajar semenjak dari dini hingga akhir cara pembelajaran. Kompetensi dosen merupakan kesanggupan dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar kepada mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mahasiswa sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. (Alexandri *et al.*, 2019) menguraikan pada hasil penelitiannya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang individu maka semakin tinggi motivasi dalam melakukan pekerjaan. Demikian (Parashakti *et al.*, 2019) menguraikan pada hasil penelitiannya bahwa kompetensi selalu

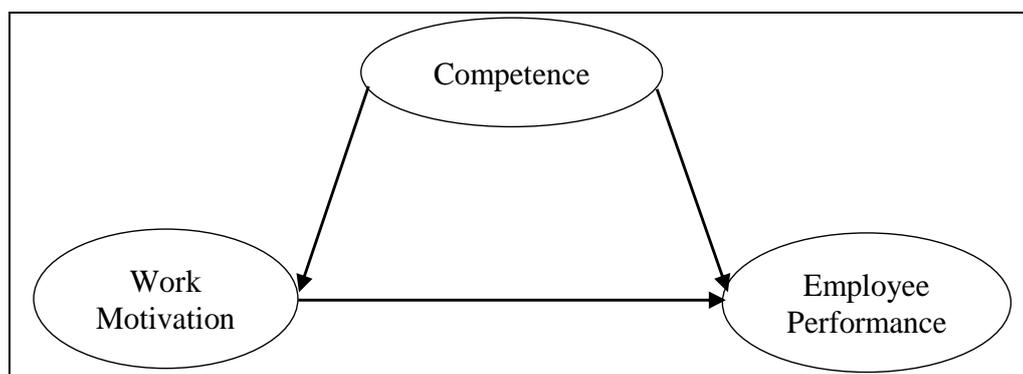
mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan pendorong untuk motif atau sifat yang menyebabkan tindakan untuk mendapatkan hasil.

Hubungan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai

Studi (Suwarno, 2014) menulis pada hasil penelitiannya kalau *motivation* intrinsik mempunyai dampak efek yang positif serta penting kepada kemampuan *performance* pegawai. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang bagus, perlu terdapatnya prestasi yang baik pula dari para pegawai. Sikap seorang lebih banyak timbul dari penyebab-penyebab dari dalam hati individu, pegawai antusias dalam melakukan menuntaskan proformansinya. Studi (Dharmayati, 2019) menulis pada hasil penelitiannya kalau *motivation* intrinsik mempunyai dampak efek yang positif serta penting kepada kemampuan *performance* pegawai. Semakin besar *motivation* intrinsik, maka akan semakin tinggi pula *employe performance*, sebab hendak berakibat pada kenaikan kemampuan kinerja pegawai yang pada kesimpulannya kemampuan lembaga pula hendak bertambah. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berawal dari dalam pegawai, yang berarti seorang pegawai melaksanakan sesuatu aksi tidak bersumber pada dari dorongan-dorongan ataupun faktor-faktor lain yang berawal dari luar diri individu. (Nasir *et al.*, 2019) menguraikan pada hasil penelitiannya bahwa semakin tinggi karyawan yang memiliki motivasi intrinsik maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Penelitian (Parashakti *et al.*, 2020) mencatat dalam penelitiannya kompetensi pegawai merupakan salah satu sumber daya yang masih perlu ditingkatkan guna mengantisipasi segala kesulitan dan hambatan dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan, dan koordinasi secara terus menerus dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi setiap pegawai. Dengan kompetensi yang dikembangkan diharapkan kinerja dapat meningkat. Agar kompetensi pegawai dapat ditingkatkan dengan menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi. Penelitian (Rimbayana *et al.*, 2022) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kemampuan dan karakteristik dipunyai oleh seseorang karyawan berbentuk wawasan, keahlian, serta tindakan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Penelitian (Guterresa *et al.*, 2020) mencatat dalam hasil penelitiannya bahwa kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat memotivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun pegawai tidak termotivasi oleh program pendidikan-pelatihan yang diberikan oleh organisasi, pendidikan-pelatihan pegawai tetap menjadi faktor penting yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Jadi, organisasi tidak memberikan program pendidikan-pelatihan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi organisasi membantu karyawan meningkatkan kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam pekerjaannya.



Gambar 2 Perancangan Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (sebab akibat). Metode kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang yang berjumlah 198 pegawai. Unit analisis yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah struktural, fungsional dan staf pelaksana yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang menjawab item pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner skala interval 1 sangat tidak setuju hingga 10 sangat setuju, sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab dari bidang kerja yang mereka jalani. Dalam penelitian ini penulis akan menarik sampel 10×15 jumlah variabel parameter indikator yang digunakan (Kock, 2018).. Dengan demikian maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah $10 \times 15 = 150$ responden. Selanjutnya teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata proporsional.

Teknik Analisis Data

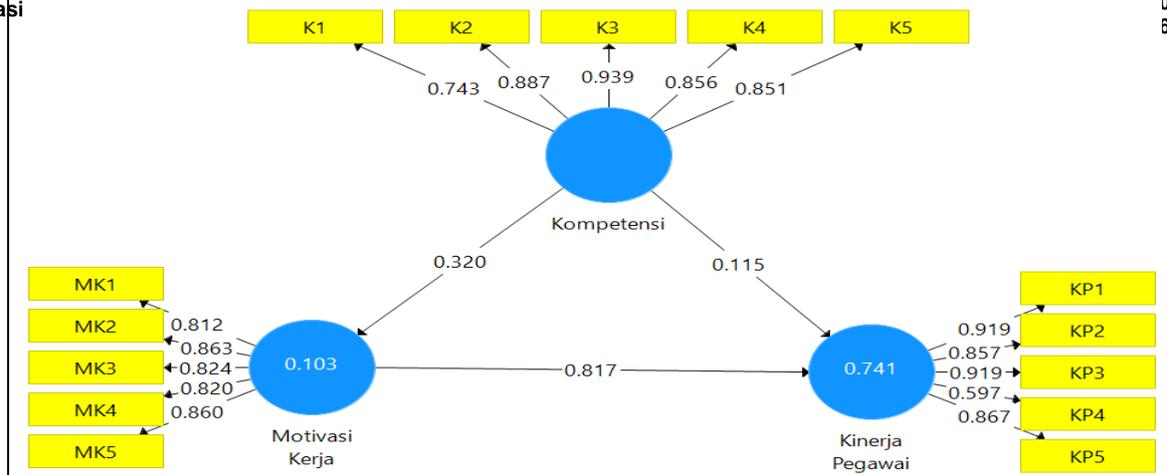
Setelah data terkumpul penyusunan dimulai dengan merancang data menggunakan Microsoft excel, peneliti mulai mengolah data dengan analisis inferensial menggunakan program Smart PLS versi 3.3.5 berbasis Structural equation modelling (SEM). Untuk menguji data tersebut yang dilakukan peneliti

yaitu melakukan analisis outer model meliputi uji validitas dengan melihat nilai loading vaktor pada tiap-tiap indicator dalam model. Dinyatakan valid tiap-tiap indicator memiliki nilai >0.70 . Dari variabel kompetensi 5 indicator yang digunakan yakni keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, penguasaan teknologi, kecakapan kerja dan komunikasi (Kanafiah *et al.*, 2021; Syafitri *et al.*, 2021). Kemudian variabel motivasi kerja terdapat 5 indikator yakni kebutuhan jasmani, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan rasa aman dan pekerjaan itu sendiri (Malka *et al.*, 2020; Agusra *et al.*, 2021). Untuk variabel kinerja 5 indikator yakni kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu inisiatif dan tanggung jawab (Marlina *et al.*, 2020; Widodo, 2020). Setelah melewati uji validitas peneliti melanjutkan dengan melihat nilai reliabilitas meliputi nilai CA dan CR >0.70 , serta nilai AVE >0.50 . setelah selesai melakukan analisis outer loading peneliti menganalisis inner model dengan melihat nilai R^2 untuk menentukan seberapa besar kontribusi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Peneliti melanjutkan uji bootstrapping untuk mengetahui interaksi kausal pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel antaseden. Pengaruh kausal, dinyatakan berpengaruh dengan melihat nilai t-statistic $> t$ -tabel, dinyatakan signifikan nilai p value perbandingan dengan signifikansi (p value $> sig$ 0.05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Outer Model Validitas

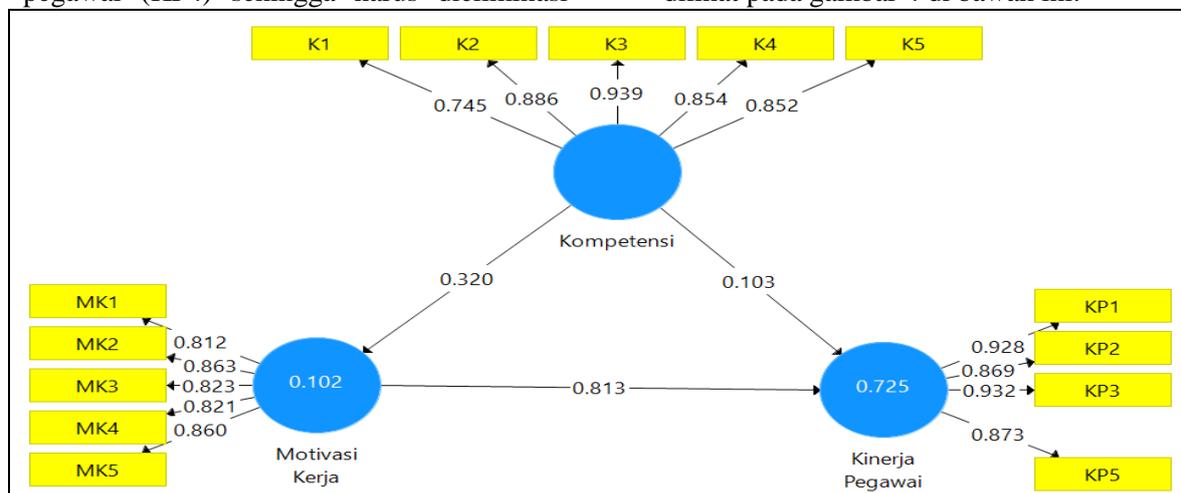
Pengukuran outer model validitas dilakukan dengan melihat nilai outer loading. Jika nilai outer loading yang baik bernilai > 0.7 (Ghozali & Latan., 2015). Penelitian ini menggunakan 3 variabel antara lain variabel kompetensi 5 indikator, motivasi kerja 5 indikator dan kinerja pegawai 5 indikator. Berikut ini dapat dilihat nilai outer loading pada gambar 3:



Gambar 3 Outer Model

Dari gambar 3 terdapat 1 indikator yang nilainya <0.7 ada pada variabel kinerja pegawai (KP4) sehingga harus dieliminasi

kemudian penulis uji kembali. Berikut ini hasil uji outer model yang ke dua dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4 Outer Model

Dari gambar 4 semua indikator bernilai >0.7 sehingga dapat memenuhi kriteria validitas.

Discriminant Validity

Berikut ini hasil *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Discriminant Validity

Variabel	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai	0.901		
Kompetensi	0.363	0.857	
Motivasi Kerja	0.846	0.320	0.836

Dari tabel 1 nilai korelasi di atas lebih besar di bawahnya. Sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi *discriminant validity*.

Pengukuran Outer Model Reliability

Berikut ini terlampir *outermodel reliability*, setiap variabel yang baik memiliki nilai *cronbucs alpha* dan *composite reliability* >0.7 kemudian nilai AVE >0.5 .

Tabel 2 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kinerja Pegawai	0.922	0.945	0.812
Kompetensi	0.910	0.932	0.735
Motivasi Kerja	0.893	0.921	0.699

Dari tabel 2 setiap variabel memiliki nilai CA dan CR >0.7 kemudian nilai AVE >0.5 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi reliabilitas.

Pengukuran Inner Model

Menurut (Ghozali. I & Latan. H, 2015) meguraikan bahwa dalam pengukuran *R-Square* terdapat tiga kategori yaitu kuat (0.75), sedang (0.50) dan lemah (0.25). Dalam penelitian ini nilai *R-Square* pada variabel kinerja pegawai 0.725 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 72.5% oleh kompetensi, dan motivasi kerja kemudian sisanya 27.5% di pengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* variabel motivasi kerja 0.102 yang berarti dalam kategori sedang. Hasil ini berarti motivasi kerja dipengaruhi sebesar 10.2% oleh kompetensi kemudian sisanya 89.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T Statistic* > *T tabel* (1.960) atau *P values* < 0.05 (Ghozali. I & Latan. H, 2015; Hair *et al.*, 2020). Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 3 Uji *Bootstrapping*

<i>Path Coefficient</i>				
<i>Hypothesis</i>	<i>Variable effect</i>	<i>Coeffisient</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
H1	Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.103	1,974	0.049
H2	Kompetensi → Motivasi Kerja	0.320	4.707	0.000
H3	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.813	28.724	0.000
H4	Kompetensi → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.260	4.656	0.000

Hipotesis 1: adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai didapat nilai t statistic 1.974 >1.96 dengan signifikansi 0.049 < 0.05.

Hipotesis 2: adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi kerja didapat nilai t statistic 4.707 >1.96 dengan signifikansi 0.000 < 0.05.

Hipotesis 3: adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didapat nilai t statistic 28.724 >1.96 dengan signifikansi 0.000 < 0.05.

Hipotesis 4: adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja didapat nilai t statistic 4.656 >1.96 dengan signifikansi 0.000 < 0.05.

Pembahasan

Hubungan Kompetensi Pada Kinerja Pegawai

Temuan pertama dalam penelitian ini yakni adanya pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang dapat melakukan ataupun melaksanakan sesuatu profesi ataupun kewajiban yang dilandasi atas keahlian serta wawasan dan dibantu oleh tindakan kegiatan yang dituntut oleh profesi itu (Mulia & Saputra, 2020). Kompetensi selaku keahlian seorang buat menciptakan pada tingkatan yang menyenangkan di tempat kegiatan, tercantum di antara lain keahlian seorang buat mengirim serta menerapkan penjelasan serta wawasan itu dalam suasana yang terkini serta tingkatkan khasiat yang disetujui (Syah *et al.*, 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Catio & Sunarsi, 2020; Nugroho & Paradifa, 2020; Santoso *et al.*, 2021) menyatakan pada hasil penelitiannya adanya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Hubungan Kompetensi Pada Motivasi Kerja

Temuan yang kedua pada penelitian ini yakni adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi pada motivasi kerja. Pendapat (Lubis *et al.*, 2019) kompetensi merupakan keahlian pegawai buat melakukan sesuatu profesi dengan betul serta mempunyai kelebihan yang didasarkan pada keadaan yang menyangkut wawasan, kemampuan, serta tindakan. Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016; Hidayat, 2021), kompetensi lebih dekat pada keahlian atau daya yang diaplikasikan serta menciptakan yang bagus atau amat bagus. Tidak seluruh karyawan atau atasan memiliki wewenang atau daulat, otomatis memiliki kompetensi cuma karyawan atau atasan yang membuktikan kemampuan besar diucap memiliki kompetensi. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Alexandri *et al.*, 2019; Nurmala, 2020; Parashakti *et al.*, 2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi pada kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai

Temuan yang ketiga dalam penelitian ini adanya pengaruh positif secara signifikan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Salah satu aspek yang berartinya dalam tingkatkan kemampuan karyawan ialah semangat dalam melakukan kegiatan (motivasi kerja). Terdapat 3 bagian kunci dalam dorongan ialah usaha, tujuan badan serta keinginan. Usaha ialah dimensi keseriusan. Apabila seorang termotivasi hingga beliau hendak berusaha semantap daya buat menggapai tujuan, tetapi belum pasti usaha yang besar hendak menciptakan kemampuan yang besar (Pasaribu, 2021). Oleh sebab itu, dibutuhkan keseriusan serta mutu dari usaha itu dan difokuskan pada tujuan lembaga. Keinginan merupakan situasi dalam yang memunculkan

desakan, dimana keinginan yang tidak terlampaikan hendak memunculkan tekanan yang memicu motivasi dari dalam diri orang. Desakan ini memunculkan sikap pencarian buat menciptakan tujuan, khusus (Siswatiningsih *et al.*, 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Dharmayati, 2019; Fernadi, Wahy, & Hidayati, 2016; Nasir *et al.*, 2019) menyatakan pada hasil penelitiannya adanya pengaruh signifikan secara positif motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Temuan keempat dalam penelitian ini motivasi kerja dapat membari jembatan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. kompetensi pegawai merupakan salah satu sumber daya yang masih perlu ditingkatkan guna mengantisipasi segala kesulitan dan hambatan dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan, dan koordinasi secara terus menerus dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi setiap pegawai (Parashakti *et al.*, 2020). kemampuan dan karakteristik dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi sebagai aspek pribadi seorang pegawai yang memungkinkannya mencapai kinerja yang unggul. Aspek pribadi meliputi sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan perilaku, sedangkan perilaku akan menghasilkan kinerja. (Rimbayana *et al.*, 2022). Penulis telah membangun hipotesis pada bab sebelumnya adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian penulis membuat kesimpulan yakni adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Demikian adanya pengaruh positif secara signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja. Selanjutnya adanya pengaruh positif secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Demikian motivasi kerja dapat memediasi antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi kerja dapat berpengaruh langsung maupun melalui motivasi kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini penulis hanya membahas tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Peneliti hanya menguji dan menganalisis factor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai hanya dengan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain sepaerti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu untuk penelitian selanjutnya menambah sampel penelitian sehingga memperkuat hasil statistikal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusra, Febrina Dodi, L., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Yuswardi. (2019). The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Motivation And Its Impact On Performance Of Forensic Checkers At Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (Polri). *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4), 6104.
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Innovative Education Journal*, 2(2), 1–13.
- Ashar, K., Mujanah, S., & Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Jurnal Global*, 04(01), 1–14.
- Borch, O. J., & Roud, E. (2021). *Emergency management competence needs: Education and training for key emergency management personnel in a maritime Arctic environment MARPART2-(MAN)* nordopen.nord.no. <https://nordopen.nord.no/nord-xmlui/handle/11250/2766940>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Cillo, V. (2019). Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 67–89. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0322>
- Connelly, S., & Torrence, B. S. (2018). The relevance of discrete emotional experiences for human resource management: Connecting positive and negative emotions to HRM. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 36, 1–49. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120180000036001>
- Dharmayati, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Manajemen*, 429–450.
- Fernadi, Wahy, & Hidayati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2).
- Ghozali. I & Latan. H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Guterres, F. D. C., Luisinha, Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(November 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 2021. <http://ijsoc.goacademica.com/index.php/ijsoc/article/view/251>
- Kanafiah, Prahawan, W., & Suherna. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 5(2), 186–199.
- Kock, N. (2018). Minimum Sample Size Estimation in PLS-SEM: An Application in Tourism and Hospitality Research. *Applying Partial Least Squares in Tourism and Hospitality Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-699-620181001>
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edmon Edison. (2019). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta 1.
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Administrasi*, 8(1), 2147–2157.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosida Karya.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jiee*, 1(1), 51.
- Nasir, N., Halimatussakdiah, H., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., & Mahdani, M. (2019). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Journal Advances in*

- Social Science, Education and Humanities Research*, 292(Agc), 606–612. <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1).
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.
- Nurmala, C. (2020). Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Persepsi Mahasiswa Tentang Kompetensi Dosen Terhadap Pencapaian Nilai Mata Kuliah Asuhan Kebidanan Nifas Prodi Diii Kebidanan Tahun Akademik 2018/2019 STIKes Indramayu. *Jurnal Kesehatan Indra Husada*, 8(1), 69–80. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., & Ekhsan, M. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Journal Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Pariesti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Katingan). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 171–180.
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Rahmatullah, A., Ramdanyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(2), 161–176.
- Rimbayana, T. A. K., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). *Technium Social Sciences Journal*, 27(1), 556–578. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru Universitas Negeri Makassar Email : fandyakbar15@gmail.com. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Santoso, P. B., Purwanto, A., Siswanto, E., Hartuti, Setiana, Y. N., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2021). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance.

- International Journal Of Social And Management Studies*, 02(01), 14–40.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Administrasi*, 9(2), 1103–1119.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi 1). Bumi Aksara Jakarta.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suwanto, Eka, P. D., Nofiar, Hasudungan, Agusentoso, R., Gandung, M., Kurniawan, P., Sunarsi, D., Maduningtias, L., Apriansyah, M., & Agrasadya. (2021). Effect of Human Resource Development on Employee Performance of Indonesian Manufacturing. *Annals of R.S.C.B*, 25(4), 12711–12722.
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 928–940.
- Syafitri, S., Nurwati, & Mahrani, S. W. (2021). The Effect of Competence on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable at PT. PLN UPDK Kendari. ... *Journal of Management and Education in ...*, 01(02), 94–101. <https://ijmehd.com/index.php/OJSJournal/article/view/37>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 4610–4619.
- Widodo, H. (2020). Pengaruh Motivasi Beraviliasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Maritime and Education*, 2(1), 82–88.
- Yusuf, N. R., Widyawati, W., & Nurlaela, N. (2021). Impact of Human Resource Development on Public Service Through Employee Performance Of Center Mamuju. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(1), 129. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19816>