

## **THE DESCRIPTION OF COMPETENCE AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG**

### **DESKRIPSI KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANDUNG**

**Ranti Nuranita**

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung  
Jl. Soekarno Hatta 716 Bandung  
E-mail: [rantinuranita@gmail.com](mailto:rantinuranita@gmail.com)

#### **Abstract**

*Competence, motivation, and performance are important parts of government institution which play a role in achieving institution's vision. It attracts researcher to conduct the study with the aim to determine an effect of competence and motivation both simultaneously and partially on employees' performance. The research method used is a survey method with 78 respondents. The research data includes primary data taken through a Likert scale questionnaire, where the level of validity and reliability has been tested first. The analytical method used is descriptive and verivative with technical path analysis. The test results showed that competence and motivation altogether had 26% of effect to employees' performance and the remaining 74% came from other factors which was not examined by the researcher. The motivation on employee performance is partially more dominant than competence.*

**Keywords:** *Competence; Motivation; Performance.*

*Submission date: 22 Maret 2021*

*Revised date: 19 Mei 2021*

*Accepted date: 20 Mei 2021*

#### **PENDAHULUAN**

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung yang selanjutnya disebut Balai Diklat Keagamaan Bandung adalah Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Badan Litbang dan Diklat di Kementerian Agama. Tugas Balai Diklat Keagamaan Bandung diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 19 tahun 2020 adalah menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi dan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan. Wilayah kerja Balai Diklat Keagamaan Bandung adalah kantor kementerian agama kabupaten/kota se-Jawa Barat, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Memasuki tahun 2020 bencana global yang ditandai dengan merebaknya penyebaran virus covid 19 merubah sistem dan pola bekerja di lingkungan instansi pemerintah termasuk di Balai Diklat Keagamaan Bandung. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi menjadi menjadi salah satu kompetensi yang wajib dikuasai pegawai pemerintah untuk mempertahankan "business process" keperintahan yang dilakukan melalui kebijakan work from home (bekerja dari rumah) demi memutus penyebaran virus covid 19. Pada masa sulit seperti ini Balai Diklat Keagamaan Bandung meraih prediklat terakreditasi "A" untuk penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi yaitu untuk pelatihan kepemimpinan pengawas, pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan pelatihan teknis administrasi. Selama rentang periode tahun 2017 – 2020 Balai Diklat Keagamaan Bandung berhasil meraih capaian tertinggi dibidang penyelenggaraan pelatihan, seperti diperolehnya nilai akreditasi "A" dari lembaga administrasi negara untuk penyelenggaraan pelatihan tenaga pendidikan dan keagamaan. Prestasi dalam bidang akuntabilitas pelaporan

keuangan, Balai Diklat Keagamaan Bandung meraih predikat wajar tanpa pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

Keberhasilan atau kegagalan organisasi pemerintahan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahannya sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi (Sulistiyani, 2009)

Beberapa penelitian tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan salah satunya oleh Sutedjo dan Mangkunegara (2018) bahwa kompetensi dan motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Inti Kebun Sejahtera. Senada dengan itu penelitian Sofwan, Nadarsyah dan Abdullah (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi baik bersama-sama maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Sedangkan menurut Sujana (2012) hasil penelitiannya menunjukkan: 1. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi dan persepsi kesesuaian peran yang rendah berpengaruh terhadap lemahnya komitmen organisasi. 2. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor inspektorat. Penelitian lain yaitu Ainur (2018) menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Demikian pula yang dikemukakan Muhtarom (Muhtarom, 2018).

Berdasarkan deskripsi di atas maka muncul suatu pertanyaan besar bagi peneliti yaitu “bagaimana kompetensi pegawai dan motivasi pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung berpengaruh terhadap kinerja pegawai?” Untuk mengetahui realitas yang sebenarnya maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul : “Deskripsi Kompetensi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja di Balai Diklat Keagamaan Bandung”.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dibuat bersifat deskriptif dan verifikatif, dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh deskripsi mengenai variabel – variabel yang akan diteliti serta memverifikasi untuk pengujian hipotesis sebelumnya (Sugiyono, 2014). Sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan manajemen dan lebih khusus lagi yaitu pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi (Darna et al., 2018), motivasi dan kinerja pegawai dengan metode *description survey* dan *explanatory survey* (Damanik, 2018). Penelitian ini dilakukan melalui penelitian survey yang merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyebaran kuisioner yang diambil dari suatu populasi. Mengingat tujuan umum dari penelitian ini adalah mengukur pengaruh variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Responden berjumlah 78 orang yang merupakan populasi dari pegawai BDK Bandung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kompetensi Pegawai**

Setelah dilakukan penilaian (positif/negatif) responden terhadap pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis skala Likert diperoleh hasil yaitu kompetensi pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung saat ini dinilai baik dan menunjang peningkatan kinerja, dalam hal ini pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, selalu mengutamakan kualitas dan efisiensi kerja, pegawai sering meningkatkan kemampuan pribadi, sering bertanggung jawab terhadap keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan, sering bertanggung jawab terhadap keterampilan kerja, sering mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan pekerjaan, sering bekerja secara efektif pada berbagai situasi., selalu memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi pegawai di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Spencer (1993) korelasi antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangatlah erat dan penting, relevansinya ada dan kuat akurat, sehingga apabila pegawai ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang pegawai artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula, hal senada di kemukakan Mangkunegara(2002) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas (knowledge dan skill).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018) dalam judul Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, dengan hasil analisis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan hasil analisa penelitian tersebut adalah variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, terakhir Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020) dalam judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang menghasilkan analisa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

**Tabel 1 Rangkuman kompetensi pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kegamaan Bandung, 2021 (N=78).**

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Kemampuan bekerja sesuai dengan standar	329	Selalu
2.	Selalu mengutamakan kualitas dan efisiensi kerja	324	Sering
3.	Meningkatkan kemampuan pribadi.	323	Sering
4.	Keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan menjadi tanggung jawab saya yang penting.	321	Sering
5.	Keterampilan atas pekerjaan saat ini merupakan tanggung jawab saya.	327	Sering
6.	Tingkat kemampuan mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan pekerjaan	313	Sering
7.	Kemampuan bekerja secara efektif pada berbagai situasi.	322	Sering
8.	Memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi.	331	Selalu
<b>Jumlah</b>		<b>2590</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>323.75</b>	

Sumber : Rekap Data Primer Hasil Penelitian 2021 (Diolah)

### Motivasi Pegawai

Pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung telah baik dan telah sesuai dengan yang diharapkan, dilihat dari pegawai sering merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan mencukupi kebutuhan sehari-hari, pegawai sering merasa jaminan kesehatan yang saya terima sudah sesuai, pegawai selalu berhubungan baik dengan *stakeholder*. Demikian pula, factor pimpinan dalam memberikan motivasi kepada seluruh pegawai, sebagaimana yang telah diteliti Nuranita (Nuranita, 2019) dan Nasrudin(Nasrudin, 2020). *Stakeholder* sering memahami pekerjaan pegawai, pegawai selalu berkomunikasi dengan *stakeholder*, pegawai sering memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap pekerjaan, suasana keterbukaan selalu ada di tempat kerja, pegawai akan terus mengabdikan di tempat kerja sekarang sampai batas usia pensiun, pimpinan sering memberikan informasi yang tepat dalam rangka penyelesaian pekerjaan, penilaian kinerja selalu transparan, akan tetapi terdapat dua hal yang perlu diperhatikan seperti kepastian jenjang karir harus lebih sesuai lagi dengan prestasi kerja dan Gaji yang diterima saat ini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Gambaran mengenai motivasi pegawai balai diklat keagamaan bandung dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2 Rangkuman motivasi pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kegamaan Bandung, 2021 (N=78).**

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	293	Sering
2.	Gaji yang diterima saat ini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari	270	Sering

3.	jaminan kesehatan yang saya terima sudah sesuai	321	Sering
4.	kepastian jenjang karir	190	Jarang
5.	hubungan kerja dengan <i>stakeholder</i>	330	Selalu
6.	pemahaman <i>stakeholder</i> tentang pekerjaan	310	sering
7.	kemampuan komunikasi dengan <i>stakeholder</i>	333	Selalu
8.	dukungan <i>stakeholder</i> terhadap pekerjaan	320	Sering
9.	Keterbukaan di tempat anda berkerja	345	Selalu
10.	Akan terus mengabdikan di tempat kerja sekarang sampai batas usia pensiun	296	sering
11.	Informasi yang diberikan pimpinan sudah tepat dalam rangka penyelesaian pekerjaan	320	sering
12.	mengenai sistem penilaian kinerja pada instansi tempat kerja sekarang sudah transparan	298	Selalu
	<b>Jumlah</b>	<b>3626</b>	
	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>302.1</b>	

Sumber : Rekap Data Primer Hasil Penelitian 2021 (Diolah)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi yang diterima pegawai, maka akan mengakibatkan kinerja pegawai semakin baik pula, dengan demikian hasil penelitian ini senada dengan yang dikemukakan Robbins (2013) "Motivation is an encouragement or enthusiasm that arises within a person or employee to do something or work, because of external stimuli from either the boss or the work environment as well as the basis for fulfilling satisfaction and fulfilling responsibility for the tasks assigned and carried out within the organization." Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia, yang menghasilkan analisa bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung tinggi dan dalam kondisi baik, hal ini bisa dilihat dari hasil kerja pegawai atas tujuan yang ditetapkan tercapai, pegawai menganalisis data/informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, pegawai menguasai menggunakan sarana pendukung kerja, pegawai banyak menyelesaikan pekerjaan dalam suatu periode tertentu, pegawai sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, pegawai memiliki kesesuaian pengetahuan dengan hasil pekerjaan, pegawai memiliki kemampuan mengefektifkan perlengkapan kerja, pegawai memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dan pegawai selalu tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, gambaran mengenai motivasi pegawai balai diklat keagamaan bandung dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3 Rangkuman kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung, 2021 (N=78).**

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Ketercapaian hasil kerja atas tujuan yang ditetapkan	300	Tercapai
2.	Kemampuan menganalisis data/informasi yang berhubungan dengan pekerjaan	302	Mampu
3.	Kemampuan menggunakan sarana pendukung kerja	303	Menguasai
4.	Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam suatu periode tertentu	299	Banyak
5.	Penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan	298	Sering
6.	Kesesuaian pengetahuan dengan hasil pekerjaan	298	Sesuai
7.	Kemampuan mengefektifkan perlengkapan kerja	301	Mampu
8.	Kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	323	Mampu

9. Tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	347	Selalu
Jumlah	2471	
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>274</b>	

Sumber : Rekap Data Primer Hasil Penelitian 2021 (Diolah)

Dengan kata lain bahwa berdasarkan penilaian (positif/negatif) responden terhadap pelaksanaan variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis likert diperoleh hasil ternyata kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kegamaan Bandung tinggi, artinya pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kegamaan Bandung mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan, tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, memiliki efektifitas yang baik, memiliki kemandirian serta mempunyai komitmen yang sangat baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, kompetensi pegawai saat ini dinilai baik dan menunjang peningkatan kinerja, hal ini pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, selalu mengutamakan kualitas dan efisiensi kerja, pegawai sering meningkatkan kemampuan pribadi, bertanggung jawab terhadap keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan, serta terhadap keterampilan kerja, sering mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan pekerjaan, sering bekerja secara efektif pada berbagai situasi. selalu memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi. *Kedua*, Pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai telah baik dan telah sesuai dengan yang diharapkan, dilihat dari pegawai sering merasa jaminan kesehatan yang diterima sudah sesuai, pegawai selalu berhubungan baik dengan *stakeholder*, *stakeholder* sering memahami pekerjaan pegawai, pegawai selalu berkomunikasi dengan *stakeholder*, pegawai sering memperoleh dukungan dari *stakeholder* terhadap pekerjaan, suasana keterbukaan selalu ada di tempat kerja, pegawai akan terus mengabdikan di tempat kerja sekarang sampai batas usia pensiun, pimpinan sering memberikan informasi yang tepat dalam rangka penyelesaian pekerjaan, penilaian kinerja selalu transparan, akan tetapi terdapat dua hal yang menarik dari penelitian ini yaitu belum adanya kepastian jenjang karir dan pegawai sering merasa gaji yang diterima saat ini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. *Ketiga*, kinerja pegawai dianggap tinggi dan dalam kondisi baik, hal ini bisa dilihat dari hasil kerja atas tujuan yang ditetapkan tercapai, pegawai menganalisis data/informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, pegawai menguasai menggunakan sarana pendukung kerja, pegawai banyak menyelesaikan pekerjaan dalam suatu periode tertentu, pegawai sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, pegawai memiliki kesesuaian pengetahuan dengan hasil pekerjaan, pegawai memiliki kemampuan mengefektifkan perlengkapan kerja, pegawai memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dan pegawai selalu tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan. Keempat, kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Namun secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada Kompetensi.

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk dijadikan masukan yang bermanfaat bagi Balai Diklat Keagamaan Bandung :

1. Unsur pimpinan harus konsisten pemberian motivasi baik berupa pemberdayaan, dukungan maupun pengakuan kepada pegawai agar pencapaian kinerja lebih baik lagi dan sesuai harapan lembaga, termasuk memberikan kepastian jenjang karir dan pendidikan pegawai dan pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi kerja pegawai.
2. Menjaga keseimbangan Kompetensi pegawai yang telah baik melalui pembinaan dan pelatihan-pelatihan baik yang dilakukan di dalam maupun instansi lain agar keseimbangan antara pekerjaan/kehidupan, empati, kepedulian, komitmen, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap lembaga semakin meningkat lagi.
3. Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung yang sudah baik harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena masih ada pegawai yang jarang bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, kurang menguasai sarana pendukung kerja, dan masih ada pegawai yang kurang mampu menganalisis data/informasi

## PUSTAKA ACUAN

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja*

- pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Damanik. (2018). *Pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen*. *Jurnal EK& BI*, 1(1), 20–28. Retrieved from <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/42>
- Darna, N., Herlina, E., Tetap, D., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Ciamis, G. (2018). *Memilih metode penelitian yang tepat: bagi penelitian bidang ilmu manajemen*, 5(April), 287–292.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhtarom, M. (2018). *IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN*, Tatar Pasundan : *Jurnal Diklat Keagamaan*, XII, 152–158.
- Nasrudin, A. (2020). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON MOTIVATION AND EMPLOYEE S ' PERFORMANCE*, Tatar Pasundan: *Jurnal Diklat Keagamaan*, XIV, 50–64. <https://doi.org/10.38075/tp.v14i1.48>
- Nuranita, R. (2019). *Kepemimpinan Horizontal Sebagai Seni Kepemimpinan Untuk Semua Orang Dalam Penerapannya Di Organisasi*. Tatar Pasundan : *Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(1), 71–83. <https://doi.org/10.38075/tp.v13i1.14>
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.36057/jiee.v1i1.55>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe. (1993). *Competence at Work.*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Retrieved from <https://www.pdfdrive.com/prof-dr-sugiyono-metode-penelitian-pendidikan-pendekatan-kuantitatif-intro-d56379751.html>
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Akuntansi ISSN*, 2302, 0164.
- Sujana, E. (2012). *Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).