

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENINGKATAN KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH DI SAMSAT MAKASSAR

Mutia Permatasari¹, Azhary Ismail², Saharuddin³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

mutiapermatasari05@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Samast Makassar. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian Explanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di Samsat Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Sampel penelitian adalah Pegawai. Badan Pendapatan Daerah di Samast Makassar Selatan 50 responden yang diperoleh dengan teknik sampel oleh teori Slovin yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut memiliki arti bahwa Kompetensi dan Komunikasi merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Samast Makassar untuk dapat menunjang kinerja.

Kata kunci: Kompetensi dan Komunikasi, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Samsat (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Makassar menghadapi sejumlah kendala dalam menerapkan model kompetensi yang berfokus pada penilaian kinerja Pegawai. Kendala-kendala ini termasuk masalah tanggung jawab Pegawai, kemampuan berkomunikasi, tingkat kehadiran Pegawai, pengetahuan dalam pengoperasian alat teknologi, serta kemampuan Pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan sarannya. Namun, tantangan yang paling dominan terkait dengan sikap para Pegawai terhadap institusi, yang mencakup ketidakjelasan dalam pembagian tugas ketika atasan personel berhalangan atau tidak berada di tempat.

Fenomena ini terlihat pada Samsat Makassar di tingkat pelaksana/staf yang mungkin tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang substansi pekerjaan mereka. Sebagai hasilnya, penyelesaian tugas-tugas cenderung ditangani oleh sejumlah kecil pegawai yang dianggap memiliki kompetensi tertentu, baik secara individu maupun dalam tim, sementara sebagian lainnya bekerja tanpa pola dan tujuan yang jelas

Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan rendahnya kompetensi pegawai adalah karena kesulitan dalam mengakses data yang mutakhir dan kurangnya adaptasi terhadap perubahan. Keterbatasan dalam kemampuan berkomunikasi dan pengetahuan pegawai juga dapat menghambat penyampaian informasi antar bidang di Samsat Makassar. Semua faktor ini menunjukkan adanya masalah dalam organisasi di Samsat Makassar

Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan fakta lapangan yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daeran di Samsat Makassar?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daeran di Samsat Makassar?

Tujuan Penelitian

1. Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daeran di Samsat Makassar

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daeran di Samsat Makassar. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja sebenarnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak Samsat Makassar dalam memberikan konsep pemikiran, ide dan gagasan yang akan menunjang kinerja pegawai dan melakukan strategi yang tepat terutama dengan menggunakan Kompetensi dan komunikasi yang tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

b. Manfaat, dan Aspek Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (R. Amalia, 2017). Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah konsep yang mencakup berbagai aspek keterampilan, pengetahuan, sifat, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan atau peran tertentu (Gemnafle & Batlolona, 2021).

b. Hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai belum dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

c. Pengukuran kompetensi

Variabel kompetensi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang mempengaruhi kompetensi kerja. Menurut Armel et al., (2017) karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik.
- 2) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental.
- 3) Perangai atau sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi
- 4) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau image diri dari seseorang..

3. Komunikasi

a. Definisi komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses yang melibatkan pertukaran informasi, gagasan, pandangan, atau pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan untuk menyampaikan makna tertentu.

b. Hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai

Komunikasi merupakan elemen yang sangat penting dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, maupun di antara sesama karyawan dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang efektif memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan pemahaman dan motivasi yang kuat untuk bekerja dengan semangat dan kreativitas yang tinggi. Komunikasi yang baik dapat memacu dorongan karyawan untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuan mereka.

c. Indikator komunikasi

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas komunikasi
3. Efektivitas komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan
5. Perubahan sikap

4. Konsep kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Wibowo, 2011 dalam Satria, Sidin, & Noor, 2013).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor intrinsik (personal/individual) yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan (meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan), faktor tim (meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keerataan anggota tim), faktor sistem (meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi) dan faktor situasional (meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal) (Prismanda, 2023).

c. Karakteristik kinerja karyawan

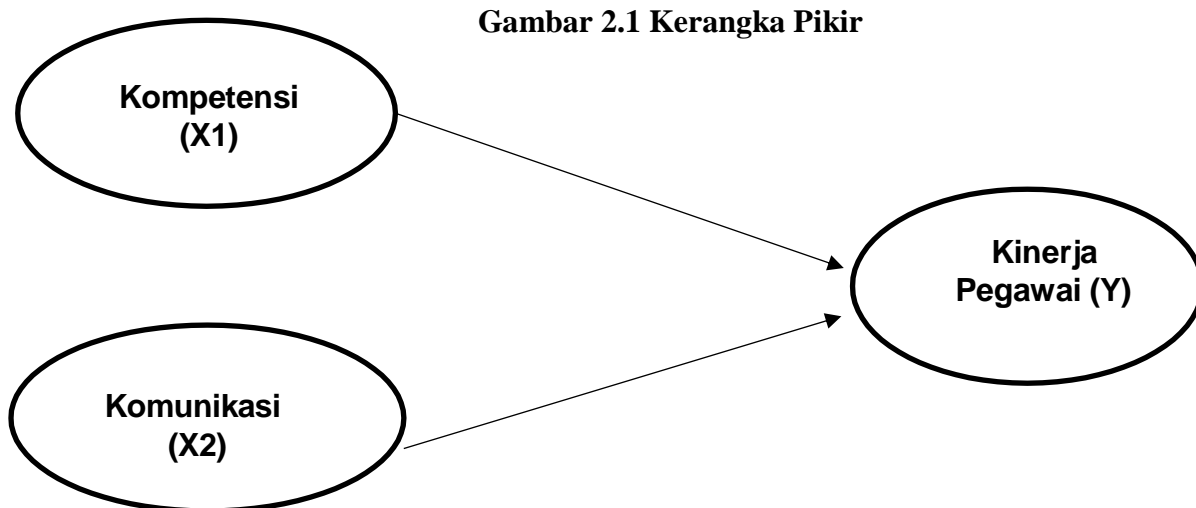
Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: Mangkunegara, dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019).

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

d. Indikator kinerja karyawan

1. Kuantitas
Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.
2. Kualitas
Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Samsat Makassar.
- H2: Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Samsat Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2011:14) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Samsat Makassar yang bertempat di Jl. AP. Pettarani No. 1 Makassar. Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini kurang lebih selama dua bulan dimulai pada bulan Mei sampai dengan Juni 2024.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017), bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Pegawai Badan Pendapatan Daerah yang bertugas di Samsat Makassar.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu sample jenuh yang dimana sampel mewakili jumlah

populasi. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 Pegawai Badan Pendapatan Daerah yang bertugas di Samsat Makassar.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut memiliki arti bahwa Kompetensi dan Komunikasi merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Samast Makassar untuk dapat menunjang kinerja.

a) Uji Validitas

1) Variabel kompetensi (X1)

Tabel 4.3 Hasil uji validitas variabel kompetensi (X1)

Nomor item pernyataan	Koefisien korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X1.1	0,687	0,30	Valid
X1.2	0,606	0,30	Valid
X1.3	0,610	0,30	Valid
X1.4	0,616	0,30	Valid
X1.5	0,678	0,30	Valid
X1.6	0,883	0,30	Valid
X1.7	0,817	0,30	Valid
X1.8	0,627	0,30	Valid

Sumber: data kuesioner diolah (2024)

Dari tabel 4.3 di atas, menunjukkan variabel kompetensi mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai korelasi di atas 0,30 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima).

2) variabel komunikasi (X2)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas variabel komunikasi (X2)

Nomor item pernyataan	Koefisien korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X1.1	0,647	0,30	Valid
X1.2	0,532	0,30	Valid
X1.3	0,821	0,30	Valid
X1.4	0,711	0,30	Valid
X1.5	0,751	0,30	Valid

Sumber: data kuesioner diolah (2024)

Dari tabel 4.4 di atas, menunjukkan variabel komunikasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai korelasi di atas 0,30 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima).

1) variabel kinerja (Y)

Tabel 4.5 Hasil uji Validitas variabel kinerja (Y)

Nomor item pernyataan	Koefisien korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X1.1	0,732	0,30	Valid
X1.2	0,700	0,30	Valid
X1.3	0,784	0,30	Valid
X1.4	0,700	0,30	Valid
X1.5	0,792	0,30	Valid

Sumber: data kuesioner diolah (2024)

Dari tabel 4.5 di atas, menunjukkan variabel kinerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai korelasi di atas 0,30 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima).

b) Uji Reabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1,X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Nilai batas Alpha (a)	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,844	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,795	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: data kuesioner diolah (2024)

Dari tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa untuk variabel kompetensi memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,844, variabel komunikasi memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,795, dan variabel kinerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,736. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

c) Uji Determinasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 ^a	,266	,235	1,662

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, (2024)

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,266 atau 26,6% mempunyai arti bahwa nilai adjusted R Square sangat rendah. Dengan kata lain variabel kompetensi dan komunikasi hanya mampu menjelaskan variabel peningkatan kinerja dengan nilai sebesar 26,6%, sedangkan sisanya 73,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

d) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,511	2,577		4,468	,000
	KOMPETENSI	,168	,082	,313	2,047	,046
	KOMUNIKASI	,233	,134	,266	1,742	,088

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 4.13 di peroleh thitung untuk masing-masing variabel independen yaitu kompetensi sebesar 2.047 dan komunikasi sebesar 1.742

e) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,059	2	24,030	8,701	,001 ^b
	Residual	132,568	48	2,762		
	Total	180,627	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPETENSI

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan data pada table 4.14 (Anova), dimana nilai Fhit sebesar 8,701 dan dari Ftab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas (2:48) yang diperoleh dari (df =n-k-1) (df=50-2-1=47) maka diperoleh nilai Ftab = 3,190 yang dihitung dengan menggunakan rumus FINV(5%;2;48) melalui Ms Excel.

Oleh karena itu F_{hit} 8,701 lebih kecil dibanding F_{tab} 3,190 maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) dan tingkat signifikannya 0,001 lebih kecil dari 0,05 jadi, H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Kompetensi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daeran di Samsat Makassar.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja

Hasil analisis statistik untuk variabel kompetensi (X_1) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi bernilai positif sebesar 2.047 Dari hasil uji t untuk variabel kompetensi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046. dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

b. Pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja

Hasil analisis statistik untuk variabel komunikasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi komunikasi bernilai positif sebesar 1.742 Dari hasil uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088. Oleh karena nilai koefisien positif dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

c. Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja

Pengujian secara simultan (bersama-sama) dimana kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Ini artinya secara bersama-sama variabel independen pengaruh positif terhadap variabel dependennya. Hal ini dibuktikan dengan F_{hit} 8,701 lebih besar dibanding F_{tab} 3,190 ($F_{hit} < F_{tab}$), dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka pengujian secara simultan diterima, yaitu variabel kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y). Artinya bahwa di dalam proses kompetensi dan komunikasi memiliki pengaruh positif dalam meningkatnya peningkatan kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daeran

KESIMPULAN

1. Pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja
Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja . Hal ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 2,047 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5%.
2. Pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja.
Ukuran institusi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 1,742 dengan nilai signifikansi sebesar 0,088 lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diharapkan yaitu 5%.

3. Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja Kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, ini artinya secara bersama-sama variabel independen pengaruh positif terhadap variabel dependennya. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hit} 8,701$ lebih besar dibanding $F_{tab} 3,190$ ($F_{hit} < F_{tab}$), dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka pengujian secara simultan diterima, yaitu variabel kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

SARAN

1. Bagi Organisasi.
Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan sistem komunikasi yang baik. Oleh karenanya pimpinan Badan Pendapatan Daeran dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan memperbaiki sistem komunikasi demi mencapai visi dan misi Badan Pendapatan Daeran di samsat Makassar.
2. Bagi Akademisi.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, komunikasi dan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Kepuasan Pelanggan & Pencapaian Brand Trust* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amalia, R. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). *Kinerja Karyawan*. 4(1), 121–130.
- Armel, R. Y. G., Nasir, A., & Safitri, D. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai)*. Riau University.

- Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia.
- Baba, A. (2014). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. semen bosowa maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Budi, F. A., Paramita, P. D., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja (studi kasus karyawan di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG). *Journal of Management*, 2(2).
- Damanik, R., Sagala, R. W., & Rezeki, T. I. (2021). *Keterampilan dasar mengajar guru (Vol. 1)*. umsu press.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Garaika, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia*, 1(1), 28–42.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harto, B. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Manusia. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 43.
- Huda, M. (2017). Kompetensi kepribadian guru dan motivasi belajar siswa. *Jurnal Penelitian*, 11(2), 237–266.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*.

Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.

Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.

Meithiana Indrasari, S. T., Benyamin Pintakhari, S. T., Kartini, I. A. N., & SE, M. M. (2018). *EVALUASI KINERJA PEGAWAI: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawara.

Mukarom, Z. (2020). Teori-teori komunikasi. *Bandung: Jurusan Manajemen*