

Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Egi Bastian^{1*}, Kartin Aprianti², Ikbal Irawan³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: egibastian.stiebima21@gmail.com ^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi dan efektivitas komunikasi dalam rangka mendorong kinerja pegawai yang optimal di lingkungan instansi pelayanan publik.

Keywords: Kinerja, Kompetensi, Komunikasi

PENDAHULUAN

Peranan Manajemen sebagai fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan individu. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, keselamatan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi (Juliandri, 2018).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab dengan keberadaan sumber daya manusia, organisasi dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah

tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan pegawai akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional (Rande, 2018). Peningkatan kapasitas manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi kekokohan dan kekompakan organisasi, dengan demikian pekerjaan orang-orang dalam suatu organisasi sangat signifikan dan tidak dapat dipisahkan. Maimun & Zahari (2023) menjelaskan Pencapaian atau kekecewaan tujuan hierarkis tidak sepenuhnya ditentukan oleh pekerjaan orang, itu seharusnya menjadi vital dan tegas dalam tujuan hierarkis karena SDM membawa tujuan kearah pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan peninjauan ulang terhadap kinerja sumber

daya manusia. Edison (Ayer dkk, 2016) Secara umum menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Menurut Mitchel (Anggreani, 2019) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk untuk belajar bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi. Menurut Fahmi (Surajiyo, 2019), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasikan dalam pekerjaannya. Menurut Pradaningrum dan Santosa. Spencer (Sedjati dkk, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Danila & Kore (2019) menjelaskan bahwa Pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai, dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Semakin kompeten pegawai yang dimiliki

organisasi, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Menurut Ndruru (2024) Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, karena komunikasi yang dilakukan melalui respon pegawai dengan pegawai lainnya dalam instansi tersebut. Wandi (2022) Komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu Sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan. Mempengaruhi sikap setiap pegawai, apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik dan itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bima merupakan lembaga yang di bentuk oleh pemerintah dengan tugas menyelenggarakan pencatatan dan mengelola data penduduk, kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK), melakukan pencatatan atas peristiwa penting, seperti kelahiran, kematian, pernikahan, dan perceraian. Dalam pelaksanaan pekerjaan di Dinas

kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bima dibutuhkan kinerja yang baik sesuai harapan instansinya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar, baik secara kualitas maupun kuantitas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono, (2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sejumlah 69 orang pegawai dengan rincian pegawai PNS sebanyak 34 orang, P3K sebanyak 2 orang dan Honorer sebanyak 33 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 36 orang pegawai ASN. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016), dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara

menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kompetensi, komunikasi dan kinerja, mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya. Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Uji Normalitas data terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,842 dan VIF 1,187. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,842 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,187 < 10,000$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,288	7,131		1,022	,314
	Kompetensi	,481	,153	,447	3,149	,003
	Komunikasi	,354	,146	,343	2,417	,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,288 + 0,481X_1 + 0,354X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,288 artinya jika kompetensi (X₁) dan komunikasi (X₂) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 7,288
- Koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,481 artinya jika kompetensi (X₁) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,481 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- koefisien regresi variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,354 artinya jika komunikasi (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,354 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Tabel 2. Uji Kofisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,663 ^a	,440	,406	2,622	1,734

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,663 berada pada interval 0,60–0,779 dengan tingkat hubungan kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,663 yang berarti tingkat hubungan antara

variabel kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R²) sebesar 0,440 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah sebesar 44% sisanya 56% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini

H1: Kompetensi Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui untuk kompetensi nilai t hitung sebesar 3,149 > t tabel 1,690 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian H1 terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danila & Kore (2019) dan Juliandri (2018) serta Syelviani (2021) dan Anggreani (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kabupaten Kependudukan Dan Pencatatan Kabupaten Bima.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2,471 > t$ tabel sebesar 1,690 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Oleh karena itu, hipotesis H2 terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa Pentingnya komunikasi dalam melakukan pekerjaan diantara pegawai memerlukan komunikasi dengan berbagai informasi yang disampaikan maupun pesan yang disampaikan. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, karena komunikasi yang dilakukan melalui respon pegawai dengan pegawai lainnya. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan dan apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asam (2020)

dan Wandi (2022) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. penelitian lain oleh Ndruru (2024) yang hasilnya menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif dari komunikasi terhadap kinerja pegawai.

H3: Kompetensi Dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan dari hasil analisis data diperoleh F hitung sebesar $12,939 > F$ tabel 3,28 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan diterima.

Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliandri (2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Asam (2020) juga menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Demikian pula, komunikasi juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan

komunikasi bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima terus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawai, antara lain melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan secara berkelanjutan. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan dalam sistem komunikasi internal, dengan menetapkan jalur komunikasi yang jelas antarbagian dan antarkaryawan, guna menghindari terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan mengembangkan variabel lain atau menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan publik

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan arahannya, serta seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang telah memberikan kesempatan dan data yang dibutuhkan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan yang turut memberikan semangat dan motivasi. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Anggraeni, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekbis*, 20(1), 1206-1222.
- Ardiansyah. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 12(1), 33-41.
- Asmin & Supu. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(1), 115-126.
- Asam, K. P. P. B. (2020). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 19.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- Danila, & Kore,. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 39-51.
- Edison, E., Karo, R. M., & Nurmatias, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–29.
- Juliandri, R. (2018). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi* (Skripsi). Universitas Darma Persada.
- Karo, R. M., & Nurmatias, N. (2018). *Manajemen SDM dan kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Kitoyo. (2008). *Hubungan kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maimun, M., Syech, S., & Zahari, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 217-226.
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241–253.
- Rande, D. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101-109.
- Safwan & Abdullah. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi ISSN*, 2302, 0164
- Sari, Y. (2019). Analisis komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 23–32.
- Sedjati Dkk (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 309-319.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhasto, & Lestariningsih, Y. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 15–24.
- Surajiyo, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 1(2), 273-286.
- Syylviani, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 56-68.
- Utami, & Mayasari. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 155-162.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Yuningsih & Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32-45.