

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi

Nova Marlina*, Soesilo, Tini Rukminingsih

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, Jl. Muararajeun No.51 Bandung

*Correspondence: novamarlian4@gmail.com

Abstrak. Aspek yang berperan penting dan krusial dalam proses pembangunan nasional yang dilakukan dengan cepat salah satunya adalah pembangunan infrastruktur. Selain itu, infrastruktur juga berperan menjadi salah satu dalang penting dalam pertumbuhan ekonomi. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, kinerja para pegawai memiliki peranan penting. Salah satu komponen pada peningkatan kinerja pegawai baik di lembaga pemerintah maupun swasta adalah dengan kompetensi. Sehingga diperlukan pengembangan dalam sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya di Dinas PUPR Kota Cimahi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja di Dinas PUPR Kota Cimahi. Dalam penelitian ini digunakan metode explanatory research dengan sampel berjumlah 43 orang. Teknik analisis yang dipakai merupakan analisis statistik dengan cara uji regresi, determinasi, korelasi dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai dengan determinasi bernilai 85,7%. Signifikansi dari uji hipotesis yaitu $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Dinas; Kinerja; Kompetensi; Pekerjaan Umum; Penataan Ruang

Abstract. One of the aspects that play an important and crucial role in the process of national development that is carried out quickly is infrastructure development. In addition, infrastructure also plays an important role in economic growth. To be able to realize this, the performance of employees has an important role. One component of improving employee performance in both government and private institutions is competence. So that it is necessary to develop human resources in order to improve employee performance, one of which is the PUPR Office in Cimahi City. This study aims to find out the effect of competence on performance in the PUPR Office of Cimahi City. In this study, the explanatory research method was used with a sample of 43 people. The analysis technique used is statistical analysis by means of regression, determination, correlation and hypothesis testing. The results of the study show that the competency variable has a positive and significant influence on employee performance with a determination value of 85.7%. The significance of the hypothesis test is $0.000 < 0.05$.

Keywords : Competence; Government; Infrastructure; Organization; Performance

PENDAHULUAN

Pegawai berperan penting guna membantu merealisasikan visi misi dari instansi baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja pegawai akan meningkat apabila didukung oleh salah satu komponen penting yaitu kompetensi. Kompetensi sendiri artinya adalah pengetahuan atau kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu instansi baik itu pemerintah maupun swasta perlu menegaskan bahwa pegawai harus memiliki jiwa kompetensi, hal ini disebabkan kompetensi dapat menciptakan karakter pada pegawai agar dapat mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Hambatan pada kinerja pegawai yang disebabkan oleh kompetensi salah satunya dirasakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi. Hambatan kinerja ini ditandai oleh adanya

beberapa pegawai yang keluar dari lingkungan kantor untuk melakukan kepentingan pribadi di waktu jam kerja. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di Dinas PUPR Kota Cimahi, hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kompetensi antar pegawai yang ditunjukkan oleh ketidaktepatan pegawai ketika datang ke kantor sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda. Begitu pula pada pegawai yang tidak sesuai target yang sebelumnya telah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pegawai lalai dalam melakukan pekerjaannya dan membebankan tugasnya pada pegawai lain, maka hal tersebut menjadi petunjuk dimana kompetensi pegawai Dinas PUPR Kota Cimahi belum optimal (Wijaya dan Astrama, 2021).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu instansi

sehingga kompetensi pegawai menjadi tak kalah penting mengingat kompetensi pegawai sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Kualitas kompetitif suatu instansi ditentukan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, hal ini dikarenakan tingkat kompetensi tinggi mampu menciptakan kualitas SDM yang baik (Herlinawati, 2017). Maka dari itu, masa depan suatu instansi sangat ditentukan oleh SDM yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sebab kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam berkontribusi pada instansi tersebut. Produktivitas perusahaan akan terjadi peningkatan apabila para pegawainya mengetahui apa saja kompetensi yang harus mereka miliki, karena kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan pegawai yang berkompeten dalam bekerja. Menempatkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidangnya juga dibutuhkan karena kebutuhan setiap bidang yang berbeda-beda (Prayogi dan Siregar, 2019).

Kunci keberhasilan yang dimiliki seseorang dalam bekerja salah satunya disebabkan oleh kompetensi. Kinerja seseorang dapat diprediksi melalui identifikasi kompetensi. Kompetensi menjadi salah satu aspek yang biasanya dinilai oleh perusahaan dalam merekrut pegawai karena kompetensi diantaranya mencakup kepribadian serta tingkah laku (Rosmeli, 2018). Bagian manajemen diharapkan memberi perhatian khusus pada kompetensi kerja karyawan karena kompetensi berpengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja yang tentunya memiliki kaitan erat pada peningkatan kinerja. Kinerja seorang pegawai dapat ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya contohnya pada fungsi profesional atau manajer senior. Pegawai dengan tugas-tugas tersebut biasanya tau akan kompetensi yang dibutuhkan dan mengetahui cara untuk menempuh hasil yang optimal (Bago, 2019).

Manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tapi memiliki manfaat kepada tim dan individu. Sumber daya manusia yang berkompetensi dibutuhkan sebagai landasan ketika akan mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat komponen inti atau kunci yang berperan penting yaitu kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, sikap dan keterampilan. Organisasi didukung oleh manajemen kinerja yang merancang pekerjaan semua pekerja serta manajer terkait dengan semua unit kerja, misalnya pada tingkat

kesuksesan pembangunan (Mitha, 2018). Aspek yang berperan penting dan krusial dalam proses pembangunan nasional yang dilakukan dengan cepat salah satunya adalah pembangunan infrastruktur. Selain itu, infrastruktur juga berperan menjadi salah satu dalang penting dalam pertumbuhan ekonomi. Tersedianya infrastruktur contohnya transportasi atau telekomunikasi tentu tidak bisa terpisah dengan kemajuan serta pertumbuhan dari suatu negara (Rosmeli, 2018). Maka dari itu, pengembangan SDM perlu dilakukan dalam pemenuhan kinerja di instansi pemerintahan, tak terkecuali di Dinas PUPR Kota Cimahi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja dari pegawai Dinas PUPR Kota Cimahi.

Landasan Teori

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dibutuhkan kompetensi yang artinya adalah suatu perangkat keterampilan keras dan lunak atau hard skill dan soft skill. Untuk bisa mencapai kinerja yang optimal, pegawai membutuhkan kompetensi yang terdiri banyak aspek pribadi. Beberapa aspek pribadi ini diantaranya ada motif, sikap, pengetahuan sifat serta keterampilan sehingga tingkah laku akan diarahkan oleh kompetensi dan kinerja seorang pegawai bergantung terhadap tingkah laku. Secara literal, kata kompetensi asalnya dari competence yang memiliki arti kemampuan atau kecakapan. Sedangkan asal-usul dari kata kompetensi artinya adalah kemampuan seseorang dalam berperilaku dengan dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat ditunjukkan oleh kompetensinya. Kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam pengaplikasian pengetahuan yang mereka miliki ke dalam pekerjaannya sehingga terjadi peningkatan dalam kinerjanya. Sehingga kompetensi dapat diartikan sebagai substansi yang diantaranya terdapat kemampuan dan pengetahuan mengenai cara kerja secara profesional di dalam pekerjaannya (Afifah, 2017).

Sedangkan seorang pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya sebagaimana beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara memuaskan dari segi kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja pegawai atau yang dilakukan oleh setiap individu dan juga kinerja organisasi. Dalam

sebuah organisasi, kinerja pegawai adalah hasil dari kerja setiap individu. Menurut Noniulpa (2018) kinerja adalah hasil capaian suatu tujuan yang berasal dari rangkaian kegiatan dalam rentang waktu tertentu yang dihasilkan oleh beberapa perilaku yang dilakukan sesuai dengan fungsi pekerjaannya. Sedangkan Uskono, Gana & Foeh (2021) mengemukakan bahwa orang yang memberi kerja maupun yang bekerja selalu menginginkan adanya peningkatan kinerja. Guna keuntungan suatu perusahaan atau organisasi orang yang memberi kerja mengharapkan kinerja yang meningkat. Namun orang yang bekerja juga menginginkan hasil kerja yang meningkat agar dapat mengembangkan diri juga di promosikan dalam pekerjaannya. Umumnya, peningkatan produktivitas bergantung pada kinerja pegawai. Sehingga semua komponen yang ada di perusahaan atau organisasi memerlukan sistem kerja yang baik, maka dari itu sistem manajemen kinerja berperan sangat penting.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Yanti (2019) yang membahas pengaruh dari kompetensi, motivasi, serta komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kab. Bandung Barat yang memanfaatkan pendekatan kuantitatif sebagai metode. Adapun hasil dari penelitian tersebut yaitu variabel kompetensi, motivasi serta komunikasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian Razak dkk (2022) dengan yang membahas pengaruh dari kompetensi dan budaya kerja terhadap produktivitas lewat kualitas pelayanan dari pegawai pada Dinas PUPRKIM Kab. Takalar. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun hasil penelitian tersebut yaitu kompetensi serta budaya kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kualitas pelayanan.

METODE

Pada penelitian ini digunakan desain kuantitatif kausal. Menurut Sugiono (2002) dalam Krisnawati dan Bagia (2021) hubungan kausal sendiri merupakan hubungan antara variabel independen yang memberikan pengaruh pada variabel dependen melalui hubungan sebab akibat. Dalam kuantitatif kausal, terdapat beberapa tahapan di desain penelitiannya yaitu (1) perumusan masalah, (2) pengajian teori, (3) perumusan hipotesis, (4) pengumpulan data, (5)

pengolahan data, dan (6) penarikan kesimpulan. Sedangkan pada penelitian ini sendiri dimaksudkan untuk mencari tahu mengenai variabel kompetensi yang memberikan pengaruh pada variabel kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi atau lebih jelasnya kompetensi merupakan variabel X atau variabel bebas sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel Y atau variabel terikat. Seluruh pegawai yang bekerja di Dinas PUPR Kota Cimahi merupakan subjek dalam penelitian ini, adapun kompetensi dan kinerja merupakan objek dari penelitian. Maka dari itu penelitian ini termasuk kedalam penelitian populasi, dimana semua pegawai yang berjumlah 48 orang digunakan dalam penelitian ini.

Pengumpulan data pada penelitian ini berjenis kuantitatif melalui instrumen penelitian, adapun analisis juga memiliki sifat kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan uji hipotesa yang sebelumnya telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer atau data yang berasal dari sumbernya secara langsung yang dalam hal ini merupakan kompetensi serta kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Cimahi. Data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang menghasilkan data tentang kompetensi serta kinerja pegawai. Tahapannya terdiri dari pembagian kuesioner dan kemudian meminta responden untuk menjawab kuesioner tersebut sesuai dengan arahan yang dicantumkan. Setiap jawaban dari responden memiliki bobot atau skor yang tersusun dan disesuaikan dengan skala likert. Kuesioner tersebut telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas sebelum disebarkan ke responden. Teknik analisis yang digunakan oleh penelitian ini yaitu analisis regresi linier dimana dilakukannya analisis kepada satu variabel dependen terhadap dua atau bahkan lebih variabel independen. Hipotesis pada penelitiannya adalah diduga adanya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kota Cimahi.

Sugiono (2009); Krisnawati dan Bagia (2021) menuliskan persamaan dari regresi linier sederhana yang bersifat umum. Untuk mendapatkan hasil uji kepada instrumen penelitian maka dibutuhkan rumus *product moment*. Agar dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka penelitian ini memanfaatkan analisis regresi linier sederhana melalui metode *ordinary last square* (OLS).

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan: α = intersep; β = koefisien regresi; X = variabel independen; Y = variabel dependen

HASIL

Kuesioner dari variabel kompetensi berasal dari dua dimensi, yaitu *threshold competence* atau kompetensi dasar dan *differentiating competence* atau kompetensi pembeda (Spencer & Spencer, 1993). Dua kategori di atas dikembangkan menjadi empat indikator yang diantaranya adalah *self concept* atau konsep diri, *knowledge* atau pengetahuan,

skill atau keterampilan dan juga *motives* atau motivasi kerja yang kemudian disusun menjadi 15 pertanyaan. Sedangkan untuk kinerja pegawai, dibuatkan lembar evaluasi kerja yang diadaptasi (Robbins dan Judge, 2016) yang mana isinya mengenai kualitas dan kuantitas kerja, serta pelaksanaan dan tanggung jawab dari tugas yang diberikan. Adapun pertanyaan untuk kinerja pegawai juga terdiri dari 15 pertanyaan. Sampel penelitian ini terdiri dari 43 orang yang mana semuanya adalah pegawai dari Dinas PUPR Kota Cimahi.

Tabel 1
Data Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926	,857	,854	3,334

Sumber: data olahan

Tabel 1 merupakan hasil dari analisis korelasi parsial antara variabel bebas atau kompetensi terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai melalui korelasi *product moment by Pearson*. Adapun hasil dari korelasi ini adalah nilai R hitung sejumlah 0,926 atau bisa dikatakan sebagai hasil korelasi yang kuat ($> 0,600$) sehingga bernilai positif atau berarti variabel bebas atau kompetensi dan variabel terikat atau kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah, sehingga kompetensi kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja yang juga

tinggi dan hal ini berlaku sebaliknya, dimana kompetensi yang rendah dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Koefisien determinasi atau KD dari hasil analisis tersebut berjumlah 0,857 atau 85,7% yang dibulatkan menjadi 90% (di dapat dari hasil $r^2 \times 100\%$). Artinya, variabel bebas atau kompetensi memiliki pengaruh sebanyak 90% terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai, sementara 10% yang lain dipengaruhi oleh faktor di luar kompetensi.

Tabel 2
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5,421	4,272		-1,269	,212
X	1,073	,068	,926	15,694	,000

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah $Y = -5,421 + 1,073X$; yang bermakna nilai -5,421 disebut sebagai konstanta (α) yang memiliki arti dimana ketika variabel bebas atau kompetensi bernilai nol, maka variabel terikat atau kinerja adalah bernilai -5,421. Sedangkan nilai 1,073 disebut sebagai nilai koefisien kompetensi (β) memiliki arti bahwa ketika variabel bebas atau kompetensi mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka variabel terikat atau kinerja juga mengalami peningkatan sebanyak 1,073 satuan. Ketika koefisien dari variabel bebas atau kompetensi mengalami peningkatan maka hal itu menjelaskan bahwa antara variabel bebas atau

kompetensi dan variabel terikat atau kinerja memiliki hubungan yang positif.

Hasil penelitian, maka kompetensi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika terjadi peningkatan kompetensi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja pegawai. Maka dari itu hasil ini telah sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat, yaitu H_0 ditolak. Hasil dari penelitian ini senada dengan Abdi & Wahid (2018) dalam yang mengemukakan bahwa ketika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sehingga

peningkatan kompetensi dibutuhkan dalam organisasi maupun instansi pemerintahan. Kompetensi kerja yang baik biasanya dimiliki oleh pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan, serta memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah yang tengah dihadapi. Sehingga hal tersebut dapat kerap memotivasi pegawai untuk terus memberikan peningkatan dalam kinerjanya. Sebaliknya jika pegawai kurang memiliki jiwa kompetensi, biasanya mereka tidak memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaannya. Pegawai yang kurang berkompetensi akan mengalami kesulitan dalam memberikan kinerja yang baik karena kurangnya memiliki keterampilan. Target organisasi atau perusahaan akan sulit tercapai atau hasilnya akan kurang optimal apabila pegawai hanya memiliki pengetahuan namun tidak memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya.

Jujur dan integritas yang tinggi juga dibutuhkan oleh pegawai diluar pengetahuan dan keterampilan karena dapat meningkatkan ikatan antara rekan kerjanya. Pegawai diharapkan mampu bekerja sesuai dengan arahan organisasi bahkan ketika mereka dihadapkan untuk bekerja dalam bentuk tim. Kondisi ini memiliki kaitan erat dengan kemampuan pegawai untuk bisa beradaptasi dalam kondisi apapun. Dengan memiliki seluruh kompetensi yang terdiri dari kompetensi sosial, spiritual, intelektual dan emosional tentunya pegawai akan memiliki kinerja yang memuaskan bagi organisasi. Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Cimahi tergolong berkategori tinggi, hal ini dibuktikan oleh hasil kuesioner yang bernilai tinggi. Hasil dari penelitian ini juga disesuaikan dengan penelitian Yanti (2019) yang mengatakan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal tersebut didasarkan oleh kompetensi yang baik akan memiliki dampak baik bagi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini yaitu variabel bebas atau kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi. Artinya kompetensi yang dimiliki pegawai akan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut maka akan semakin bagus

kinerja yang dihasilkan. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu bagi Dinas PUPR Kota Cimahi untuk dapat terus melakukan peningkatan dalam kinerja pegawainya yaitu dengan cara meningkatkan kompetensi dari pegawai. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan mengangkat topik yang sama, diharapkan memilih sampel dan populasi yang lebih banyak sehingga akan menghasilkan hasil uji yang lebih kuat keabsahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, F.N. 2017, Analisis Perbandingan Kompetensi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan di BMT Makmur Mandiri. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
- Bago, B. 2019, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. STIE Nias Selatan Teluk Dalam.
- Herlinawati, 2017, Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Krisnawati, N.K.D. and Bagia, I.W. 2021, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.
- Mitha, R.K. 2018, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Noniulpa, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Rotte Ragam Rasa (PT. RRR) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Nurgunawan, A. and Wahid, M. 2018, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66–81.
- Prayogi, M.A., Lesmana, M.T. and Siregar, L.H. 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666–670.
- Razak, M., Firman, A. and Amin, M. 2022, Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman

- Kabupaten Takalar, *AkMen Jurnal Ilmiah*, 19(1), 64–77.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2016, *Perilaku organisasi. Edisi ke-16*. Empat. Jakarta.
- Rosmeli, R. 2018, Dampak Infrastruktur Terhadap Ketimpangan Pembangunan Antar Daerah di Provinsi Jambi, *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 2(1), 79–84.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Uskono, M.D., Gana, F. and Foeh, R.E. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di PT. Ramayana Lestari Sentosa Terbuka Kupang, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 13(2), 1–10.
- Wijaya, G.A., Kawiana, I.G.P. and Astrama, I.M. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar, *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2).
- Yanti, L.N. 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat, *Jurnal MAPS*, 2(2), 122–134.