Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 132-137
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4245

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Inspektorat Kota Cimahi

Fajar Hidayat, Deden Hadi Kushendar, Aditia Mulawarman
Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung
Correspondence: surensundanese@gmail.com

Abstrak. Kota Cimahi merupakan kota kecil jika disandingkan dengan beberapa kota lain di di Indonesia terutama di Jawa Barat, namun memeiliki berbagari hal yang menarik sehingga disebut campernik. Saat ini, Kota Cimahi tidak hanya terbebani oleh padatnya penduduk beserta karakteristi dan keberagaman demografi yang berimplikasi pada hadirnya masalah perkotaan, akan tetapi terbebani juga dengan tingginya permintaan layanan kesehatan, pendidikan, infrastruktur dan persoalan umum perkotaan lainnya seperti sanitasi dan pengangguran. Permasalahan ini tentu saja menjadi tanggung jawab bersama khususnya perangkat daerah seperti dinas, badan, kelurahan, maupun kecamatan di Kota Cimahi sesuai dengan area kerja masing-masing. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan tersebut, perangkat daerah menjadi organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab kepada Walikota Cimahi dengan bantuan pengawasan oleh Inspektorat melalui Sekretaris Daerah. Metode kuantitatif digunakan penelitian ini dengan populasi dan sampel adalah seluruh pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi sebanyak 34 orang. Tipe data yang dipakai yaitu data primer yang didapatkan melalui pembagian kuesioner pada semua pegawai. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi juga kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi sebesar 97,7%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik kompetensi dari pegawai di instansi tersebut, akan meningkat pula kinerja pegawainya.

Kata kunci : audit, inspektorat, kinerja, kompetensi, pengawas

Abstract. *The city of Cimahi is a small city when compared to several other cities in Indonesia, especially in West Java, but has a variety of interesting things, so it is called campernik. Currently, the City of Cimahi is not only burdened by the dense population and its demographic characteristics and diversity which have implications for the presence of urban problems, but also by the high demand for health, education, infrastructure and other general urban problems such as sanitation and unemployment. This problem is of course a shared responsibility, especially regional apparatus such as offices, agencies, sub-districts and sub-districts in Cimahi City according to their respective work areas. In the framework of administering the government, regional apparatuses become local government organizations that have responsibility to the Mayor of Cimahi with the assistance of supervision by the Inspectorate through the Regional Secretary. Quantitative methods were used in this study with a population and sample of 34 employees in the Cimahi City Inspectorate. The type of data used is primary data obtained through distributing questionnaires to all employees. The results of this study are that there is a significant influence between competency and employee performance variables in the Cimahi City Inspectorate environment of 97.7%. This shows that the better the competence of employees in the agency, the performance of employees will also increase.*

Keywords **:** *audits, competence, inspectorate, performance, supervisor*

PENDAHULUAN

Kota Cimahi merupakan kota kecil jika disandingkan dengan beberapa kota lain di di Indonesia terutama di Jawa Barat, namun memeiliki berbagai hal yang menarik sehingga disebut campernik. Luas wilayah Kota Cimahi adalah 40,25 km^2 dengan tingkat kepadatan penduduk cukup tinggi hingga 612.168 jiwa, atau rata-rata 151 jiwa per hektar. Keadaan ini menjadi potensi juga tantangan tersendiri bagi pemerintah maupun masyarakat di Kota Cimahi. Saat ini, Kota Cimahi tidak hanya terbebani oleh padatnya penduduk beserta karakteristi dan keberagaman demografi yang berimplikasi pada hadirnya masalah perkotaan, akan tetapi terbebani juga dengan tingginya permintaan layanan kesehatan, pendidikan, infrastruktur dan persoalan umum perkotaan lainnya seperti sanitasi dan pengangguran (Pemkot Cimahi, 2019).

Permasalahan ini tentu saja menjadi tanggung jawab bersama khususnya perangkat daerah seperti dinas, badan, kelurahan, maupun kecamatan di Kota Cimahi sesuai dengan area kerja masing-masing. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan tersebut,

perangkat daerah menjadi lembaga atau organisasi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab kepada Walikota Cimahi. Demi memastikan kinerja perangkat daerah berjalan sebagaimana mestinya, Walikota dibantu oleh Inspektorat melalui Sekretaris Daerah guna melakukan pengawasan dan pembinaan pada penyelenggaraan pemerintahan di daerahnya (Pemkot Cimahi, 2020).

Kota Cimahi terus berupaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan melalui pelayanan publik yang prima. Salah satunya adalah melalui peluncuran Mal Pelayanan Publik (MPP) Kota Cimahi yang diresmikan oleh Abdullah Azwar Anas selaku MenPAN-RB juga Penjabat Walikota (Pj) Walikota Cimahi Dikdik S. Nurgahawan pada Senin 28 November 2022 lalu. Menurut Pj. Walikota Cimahi, kehadiran MPP Kota Cimahi ini menunjukkan keseriusan dan komitmen Pemkot Cimahi dalam peningkatan mutu pelayanan publik secara berkesinambungan (Humas MenPAN-RB, 2022).

Penjabat (Pj) Walikota Cimahi Dikdik Suratno Nugrahawan juga mengatakan bahwa masih ada beberapa temuan dari hasil audit keuangan di Pemkot Cimahi yang perlu segera diperbaiki. Adanya temuan tersebut, Pj. Walikota mengharapkan setiap SKPD dapat bekerja sama dan melakukan perbaikan kesalahan pada administrasi pemerintahan tersebut. Hal ini bertujuan untuk untuk mendukung setiap SKPD agar memperbaiki kinerja pemerintahan. Inspektur Pemerintah Kota Cimahi Ipung Mustofa melaksanakan Gelar Pengawasan yang di dalamnya memperlihatkan kinerja seluruh SKPD guna menindaklanjuti dan menyikapi berbagai temuan mengingat tata laksana pemerintahan yang baik yaitu pelaksanaan tugas yang memenuhi asas akuntabilitas, transparansi, tanggungjawab, keterbukaan dan independen (Pratiwi, 2023).

Inspektorat Daerah yang merupakan komponen pengawas di pemerintahan daerah dibawah pimpinan Inspektu, dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab pada Walikota lewat Sekretaris Daerah. Itda memiliki tugas untuk membantu kepala daerah dalam hal pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah dengan tugas pembantuan perangkat daerah. Sebagai unsur pengawas pemerintahan, pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi tentu saja harus memiliki kompetensi Sesuai PermenPAN-RB RI No. 38/2017 mengenai Standar Kompetensi Jabatan ASN. Kompetensi jabatan wajib bagi setiap ASN diantarany kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural. Berdasarkan kegiatan awal atau pra-penelitian yang dilakukan di Inspektorat Kota Cimahi, masih terdapat sejumlah temuan berkaitan dengan kompetensi pegawai Inspektorat Kota Cimahi belum memenuhi standar dan harus diperbaiki. Sehingga peneliti tertarik bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Cimahi.

Tinjauan Pustaka

Menurut Spencer & Spencer (1993), Kompetensi yang merupakan identitas dasar yang berhubungan dengan efektivitas dari kinerja seorang individu pada pekerjaannya yang sesuai dengan harapan lembaga dalam pencapaian tujuannya. Spencer dan Spencer menyebutkan ada 5 (lima) identifikasi dasar dari kompetensi meliputi: Keterampilan, Pengetahuan, Pengetahuan, Motif, Konsep Diri, dan Watak:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah data yang ada pada diri pegawai dalam pelaksanaan tugas maupun tanggung jawabnya yang sesuai bidangnya, misalnya seseorang dengan keahlian dibidang administrasi. Pengetahuan seorang pegawai akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya ia dalam pelaksanaan tugas yang diembannya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang luas dan baik dapat meningkatkan efisiensi sebuah organisasi.
2. Keterampilan (Skill), merupakan sebuah usaha dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga pada pegawai secara maksimal, misalnya seorang auditor. Disamping pengetahuan maupun kemampuan pegawai tersebut mengenai audit, juga diperlukan perilaku yang baik dari diri seorang pegawai tersebut.
3. Sikap (*Attitude*), merupakan bentuk prilaku seorang pegawai pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai peraturan pada organisasi tersebut. Juka pegawai memliliki sifat yang mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, secara otomatis semua yang tugasnya akan dilakukan dengan maksimal. Karakter dari kompetensi *skill*, *knowledge*, maupun *attitude* lebih terlihat (*visible*) dan cenderung ada pada penampilan luar menjadi identitas yang ada pada diri manusia. Dengan begitu, Kompetensi dapat

disimpulkan sebagai kemampuan maupun kemauan dalam melaksanakan tugas melalui kinerja yang efektif efisien guna mencapai tujuan.

4. Motif adalah pemikiran dasar yang ada dalam diri individu yang merupakan tujuan atau keinginan yang hendak dicapai dalam organisasi. Hal ini akan terlihat pada berbagai tidakan dilakukan pegawai.
5. Konsep Diri adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan, bekerja, melaksankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Konsep diri seseorang berhubungan dengan apa yang inisiatif seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik menjadikan nilai lebih dibandingkan dengan orang lain

Menurut Mathis & Jackson (2009) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan maupun tidak oleh pegawai. Secara umum kinerja mencakup kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan kemampuan. Kinerja pegawai menjadi hal penting dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi. Adapun dimensi dan indikator dari kinerja pegawai merujuk pada pendapat Mathis & Jackson (2009) yaitu:

1. Kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dan diukur dalam satuan unit atau siklus dari aktivitas yang berhasil dikerjakan. Kuantitas diukur berdasarkan jumlah aktivitas beserta hasilnya yang ditugaskan kepada pegawai tersebut.
2. Kualitas merupakan ketertiban dalam bekerja meliputi disiplin, prosedur, dan dedikasi. Tingkatan hasil aktivitas yang diharapkan yang ideal berarti sesuai dengan berbagai cara dari aktivitas, maupun pemenuhan tujuan dari suatu aktivitas yang diharapkan. Kualitas kerja dapat diukur melalui tingkat kesempurnaan pekerjaan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu adalah kondisi dimana pegawai mampu membereskan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu dapat dilihat juga dari kemampuan pegawai untuk memanfaatkan waktu yang ada secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain.
4. Kehadiran merupakan tingkat hadir pegawai yang dipastikan masuk kerja setiap hari kerja dan jam kerja.
5. Kemampuan bekerjasama, merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja bersama pegawai lain saat melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang sudah ditentukan sehingga dapat tercapai dengan hasil yang lebih efektif dan efisien.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Cahyani (2018), penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mencari tahu pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pada auditor pemerintah di Kantor Perwakilan BPKP secara parsial. Data dihimpun melalui daftar pertanyaan kuesioner yang disebar dan diisi oleh 52 responden dengan metode *non-probability* menggunakan *purposive sampling*. Analisis data regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis memanfaatkan SPSS. Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dari auditor, hal ini terlihat dengan *p-value* yang lebih kecil dari signifikasinya 0,007< 0.05. yang berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor. Penelitian Mulyadi et al. (2022), penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja aparatur pengawasan intern pemerintah (APIP) di Inspektorat Prov. Kaltara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini dipakai untuk mengetahui dan uji hipotesis pengaruh dari variabel yang dikembangkan yaitu model penelitian untuk mencari tahu hubungan variabel Independen yaitu Kompetensi variabel Independen yaitu kinerja APIP. Analisis data regresi linier biasa dan *Structural Equation Modeling* atau SEM digunakan untuk menguji hipotesis. Itu diperlukan untuk melakukan beberapa uji asumsi seperti uji asumsi normalis, asumsi tidak ada outlier, dan linearitas. Penelitian memperlihatkan adanya pengaruh yang positif serta signifikan sebesar 80% variable kompetensi terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), kemudian sisanya yaitu 20% dipengaruhi faktor lain dari penelitian ini. Pada variabel kompetensi terlihat lebih banyak 0,82 atau 67% pada indikator motif sedangkan pada variabel kinerja terlihat 0,75 atau 57% pada indikator ketepatan waktu.

METODE

Metode kuantitatif digunakan penelitian ini dengan populasi dan sampel adalah seluruh pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi sebanyak 34 orang. Tipe data yang dipakai yaitu data primer yang didapatkan melalui pembagian kuesioner pada semua pegawai baik PNS maupun Non PNS di kantor Inspektorat Kota

Cimahi. Teknik analisis regresi linier sederhana dipakai dalam penelitian ini. Adapun rumus *product moment* digunakan untuk melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai bulan Mei 2023 di Kantor Inspektorat Kota Cimahi yang berlokasi di Jalan Pasantren KM 2 No. 107 Cimahi Kelurahan Cibabat Kecamatan Cimahi Utara Kota Cimahi. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini pegawai di lingkungan Kantor Inspektorat Kota Cimahi sebanyak 34 orang. Dikarenakan populasi hanya 34 orang yang merupakan keseluruhan pegawai Inspektorat Kota Cimahi, maka penelitian ini akan mengambil keseluruhan anggota populasi untuk menjadi sampel atau yang kemudian disebut sebagai responden yaitu sebanyak 34 orang. Hal tersebut merujuk pada pendapat Arikunto (2012) dalam Sifa (2017) bila jumlah sampel < 100, maka dapat diambil seluruh sampel yg ada pada populasi tersebut. Namun bila sampel > 100 orang, maka boleh diambil 10 sampai 15% hingga 20 sampai 25% dari jumlah seluruh sampel pada populasi tersebut.

Sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 34 orang atau seluruh sampel dari populasi pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi. Hal ini juga senada dengan Sugiyono (2016: 85) dalam Kosasih (2019), bahwa "sampling jenuh yaitu penentuan sampel jika semua sampel dalam populasi digunakan". Sehingga mempertegas bahwa sampel dalam penelitian ini sampel yaitu sejumlah 34 orang pegawai Inspektorat Kota Cimahi. Penelitian ini melibatkan 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas disebut sebagai variabel penyebab (*eksogenus*), yaitu variabel kompetensi, dan 1 (satu) variabel akibat (*endogenous*) yaitu variabel kinerja. Adapun penjelasan kedua variabel tersebut yaitu: (1) kompetensi, didefinisikan sebagai Variabel penyebab, kompetensi dari pegawai menjadi faktor penentu bagi seorang pegawai dalam terciptanya kinerja yang sangat baik yang meliputi kompetensi adalah: pengetahuan, keterampilan, sikap/watak, motif, dan konsep diri dinotasikan sebagai X; dan (2) kinerja pegawai, yang selanjutnya didefinisikan variabel terikat yang pada penelitian ini disimbolkan sebagai Y Kinerja pegawai yang akan dioperasionalkan menjadi variabel terikat pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga jenis yang digunakan untuk tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai, yaitu: Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Kerjasama yang dinotasikan sebagai Y.

HASIL

Tabel 1
Latar Belakang Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	1	2.94
2	D3	5	14.70
3	S1	17	50.00
4	S2	10	29.41
5	S3	1	2.94
Total		34	100.00

Sumber: data olahan

Tabel 2
Latar Belakang Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	55.89
2	Perempuan	15	44.11
Total		34	100.00

Sumber: data olahan

Tabel 3
Latar Belakang Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-29	1	2.97
2	30-39	8	23.52
3	40-50	13	38.23
4	>50	12	35.29
Total		40	100.00

Sumber: data olahan

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977[a]	.954	.952	4.135

Sumber: data olahan

Tabel 4 menunjukkan angka adjusted R square (r^2) yaitu sebesar 0,977. Angka 97,7% tersebut memiliki arti yaitu pengaruh kompetensi dan kinerja pegawai secara simmultan adalah 97,7%, dimana sisanya 2,3% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Sehingga, variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan variabel kompetensi dan kinerja pegawai yaitu 97,7%, dimana 2,3% sisanya terpengaruh variabel diluar penelitan ini. Adapun uji hipotesis yang dilakukan dalah dengan komparasi taraf signifikansi (sig) dari penghitungan taraf signifikansi 0,05 atau 5% seperti ditunjukkan pada tabel 6 di bawah yang menunjukkan nilai taraf signifikansi (sig) penelitian yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (*Anova*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11242.168	1	11242.168	657.349	.000[a]
	Residual	547.273	32	17.102		
	Total	11789.441	33			

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana secara Parsial (*Coefficients*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	(Constant)	-1.745	2.262		-.772	.446
	X	1.021	.040	.977	25.639	.000

Sumber: data olahan

Berdasar pada hasil perhitungan pada Tabel 5 bahwa angka signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara langsung antara kompetensi dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel kinerja pegawai Inspektorat Kota Cimahi (Y). Tabel 6, nilai Constant α adalah sebesar -1.745, nilai kinerja adalah 1.021, sehingga model persamaan regresi sederhananya adalah:

Y = -1.745 + 1,021.

Keterangan: nilai konstanta = nilai kontanta cariabel kinerja pegawai yaitu -1.745; nilai koefisien regresi X1.021, artinya setiap ada tambahan 1% nilai variable kompetensi, nilai variabel kinerja akan naik sebesar 1.021; karena nilai koefisien bernilai positif, maka bariabel independen berpengaruh positif terhadap variable dependent. Sehingga proses pengambilan keputusan pada uji linier sederhana yaitu: (1) nilai sig tabel *Coefficients* yaitu 0.000 < 0.05, yang berarti adanya pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variable kinerja pegawai; (2) berdasarkan pada nilai t: telah diketahui bahwa nilai t_{hitung} yaitu 25.639 > t_{tabel} 2.039, maka hasilnya memperlihatkan variable kompetensi memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai.

Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Inspektorat Kota Cimahi

Hasil dari penelitian memperlihatkan diman variabel kompetensi memperoleh nilai sig. = 0.000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi, sehingga penelitian ini berhasil menunjukkan bukti bahwa berdasarkan hipotesis, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi. Hal tersebut berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi. Dengan kompetensi pegawai yang baik, maka pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja di lingkungan lembaga tersebut. Hal ini senada dengan pendapat Cahyani (2018) bahwa "semakin tinggi nilai kompetensi maka kinerja pun akan meningkat. Hal ini memperlihatkan

bahwa kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja karena dengan pengetahuan dan pengalaman yang mumpuni, akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. Hal ini sebaiknya dapat dipertahankan oleh pimpinan maupun pegawai agar secara berkesinambungan dan harmonis dapat terjaga dalam upaya mencapat tujuan seperti yang diharapkan lembaga tersebut. Dengan demikian akhirnya dapat memberikan dampak positif bagi seluruh aspek yang ada pada lembaga tersebut. Berdasar pada hasil penelitian, dapat diketahui yaitu secara umum seluruh pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi sudah berkompeten dan mampu memperlihatkan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi sebesar 97,7%. Hal tersebut memperlihatkan semakin baik kompetensi pegawai di instansi tersebut, akan meningkat pula kinerja pegawai. Adapun saran yang dapat diberikan berdasar pada kesimpulan, agar Inspektur selalu berupaya meningkatkan atau mempertahankan penerapan kompetensi SDM yang dimiliki, dengan konsistensi, adaptabilitas, keterlibatan, dan misi lembaga, yang akan memberikan dampak pada meningkatknya kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi. Selain itu agar fasilitas pendukung pegawai dilengkapi dan ditingkatkan lagi sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai diselesaikan dengan maksimal. Kemudian pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi agar dapat senantiasa meningkatkan kompetensinya, berkoordinasi dan sinergi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga terorganisir dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyani, R. 2018, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Studi Kasus Pada Kantor BPKB Perwakilan Sumatera Selatan). Politeknik Negeri Sriwijaya.

Humas MenPAN-RB, 2022, Resmikan MPP Cimahi, Menteri Azwar Anas: Jadi Penggerak Investasi Daerah

Kosasih, D.A. 2019. Hubungan Antara Pelatihan Toyota Production System Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang. Bandung.

Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. 10th edn. Edited by D. Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi, B., Abdul, K.M. and Asih, E.K. 2022, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Utara), *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1179–1192..

Pemkot Cimahi, P.K.C. 2019, Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Cimahi, Cimahikota.go.id.

Pemkot Cimahi, P.K.C. 2020. Data Perangkat Daerah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017.

Pratiwi, T.D., 2023, Bantah Cimahi Sulit Berkembang, Pj Wali Kota Klaim Alami Kemajuan, jabareksoress.com.

Sifa, N.N. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan.

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.