

KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI

Asparida, Zaili Rusli, dan Febri Yuliani

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Competence, Organizational Culture and Employee Performance. This research uses a descriptive quantitative research method approach. The purpose of this study is to determine the competence, organizational culture and employee performance. Direct data collection techniques through questionnaires to the State civil apparatus in the District of Rumbai, amounting to 56 people and secondary data obtained from the district of Rumbai. Data analysis uses product moment regression correlation. The results showed that the performance variable of the employees of the Rumbai district of Pekanbaru in the good category, from the four performance indicators it could be seen that the highest indicator was the quantity and cooperation built by the employees in working for the community. Based on the results of the analysis it can be seen that the influence of organizational competence and culture on the performance of the employees of the Rumbai district of Pekanbaru City simultaneously has a significant effect and partially also has a significant effect, which can be seen that the influence of organizational culture is greater when compared to employee competency.

Key words: employee performance, competence, organizational culture, communication

Abstrak: Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data langsung melalui kuesioner kepada aparatur sipil Negara di Kecamatan Rumbai yang berjumlah 56 orang dan data skunder diperoleh dari kecamatan Rumbai. Analisis data menggunakan korelasi regresi produk moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru dalam kategori baik, dari empat indikator kinerja dapat diketahui indikator tertinggi adalah pada kuantitas dan kerjasama yang dibangun oleh pegawai dalam bekerja kepada masyarakat. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru secara simultan berpengaruh signifikan dan secara parsial juga berpengaruh signifikan, dimana dapat diketahui pengaruh budaya organisasi lebih besar bila dibandingkan dengan kompetensi pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, kompetensi, budaya organisasi, komunikasi

PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara (ASN) sebagai aparatur negara mempunyai posisi sangat strategis dan peranan menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Aparatur berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk itu, sebagai pelaksana perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang se-

hingga wajib melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan penuh tanggung jawab.

ASN bisa berasal dari pemerintah pusat sampai dengan daerah meliputi lingkup terkecil seperti Kecamatan. Aparatur kecamatan merupakan sumber daya manusia yang bertugas di tingkat kecamatan dan menjadi ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Ini menjadi barometer pelayanan kepada masyarakat, dimana kinerja pemerintah menjadi perhatian masyarakat dan

merupakan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

Begitu besarnya beban ASN kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadikan pemerintah kota Pekanbaru mengeluarkan kebijakan mengenai tunjangan tambahan penghasilan sebagai bentuk kompensasi dari pemerintah kepada ASN yang memiliki kedisiplinan dan prestasi dalam bekerja.

Namun dalam kenyataan di lapangan sebagian dari ASN dengan diberikannya tunjangan kinerja tersebut tidak membuat kinerjanya meningkat. Seakan hal ini menjadi sebuah budaya yang memang sudah lama terbentuk pada organisasi kecamatan. Hal ini ada kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan selain dengan kompetensi yang dimiliki ASN tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, maka pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai?.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* menurut Wirawan (2010) sering di Indonesia kan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Spencer and Spencer (dalam Nastiti, 2004) kompetensi individu adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dengan kinerja unggul dan tidak dimiliki oleh seseorang dari kinerja rata-rata.

Menurut Al-Alawi *et al.* (2007) melihat komponen budaya organisasi yang mempengaruhi saling berbagi pengetahuan. Menurut Fiet Avian Putra (2016) bahwa bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kan-

tor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang terungkap nilai koefisien korelasi regresi cukup tinggi. Hal ini bermakna bahwa dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama Kata Kunci: Kinerja, Kualitas, Motivasi.

Sedangkan secara bersama-sama menurut Edwardin, L.T.A.S. (2006) bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dari penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Rumbai 56 orang, sedangkan sampel penelitian diambil dengan metode *sampling jenuh* sebesar 56 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara kuisioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisa statistik deskriptif dan inferensial. Sedangkan untuk mengukur pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16,5 for windows*.

HASIL

Untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung,

secara serempak maupun mandiri dari variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan regresi berganda.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh digunakan model persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$ dengan sebaran data variabel yang tersusun dalam matriks seperti di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Estimasi

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-hitung	Sig.
Kompetensi Pegawai	0,279	0,083	3,367	0,001
Budaya Organisasi	0,606	0,121	5,022	0,000
Konstanta				2,655
Koefisien Determinasi (R ²)				0,640
F Hitung				47,196
Sig.				0,000

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh hasil analisis bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisa tersebut untuk melihat pengaruh variabel kompetensi dari koefisien regresinya yaitu sebesar 0,279. Nilai ini berarti bahwa jika terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam melaksanakan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,279 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada tingkat keyakinan 95%.

Sementara itu, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai 0,606, yang berarti jika terjadi perbaikan budaya organisasi pegawai dalam bekerja sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap kinerja sebesar 0,606 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada tingkat keyakinan 95%.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh

variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan Nilai t hitung variabel kompetensi lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $3,367 > 2,000$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001, maka secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat keyakinan 95%.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompetensi (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai yang menunjukkan Nilai t hitung variabel kompetensi lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $5,022 > 2,000$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000, maka secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat keyakinan 95%.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda pada F hitung sebesar 7,962 dan F tabel (2;53) sebesar 3,15. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel, yang berarti bahwa nilai kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat keyakinan 95%. Hal ini juga dapat dilihat pada grafik uji F.

Hasil analisis koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variabel dependennya, dimana nilai R² terletak antara 0 dan 1. Semakin tinggi R² semakin besar per-

sentase variasi variabel dependent yang dijelaskan oleh bidang regresi yakni semakin baik *goodness of fit* dari bidang regresi terhadap observasi sampel.

Tabel 2. Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.627	3.21917

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data diperoleh Koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel independent (bebas) mempengaruhi variabel dependent-nya (terikat), dimana nilai R^2 terletak antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R^2 semakin besar persentase variasi variabel dependent yang dijelaskan oleh bidang regresi yakni semakin baik *goodness of fit* dari bidang regresi terhadap observasi sampel

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) dari model adalah 0.640, yang berarti bahwa sebesar 64% variabel independent (kompetensi dan budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai) dan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan memberi kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi dan semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kompetensi dan semakin buruk budaya organisasi maka semakin menurun kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai variabel kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa, untuk melihat pengaruh

variabel kompetensi dari koefisien regresinya yaitu sebesar 0,279. Nilai ini berarti bahwa jika terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam melaksanakan sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,279 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada tingkat keyakinan 95%.

Kemudian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai 0,606, yang berarti jika terjadi perbaikan budaya organisasi pegawai dalam bekerja sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap kinerja sebesar 0,606 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada tingkat keyakinan 95%. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai memperoleh skor 4,2 masuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah kategori baik, dari empat indikator kinerja dapat diketahui indikator tertinggi pada kuantitas dan kerjasama yang dibangun oleh pegawai dalam bekerja kepada masyarakat. Sedangkan indikator terendah pada kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melayani masyarakat.

Kompetensi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan skor 4,0 masuk dalam kategori baik, ini menunjukkan bahwa pegawai pada dasarnya sudah memiliki kompetensi yang mumpuni dalam melayani masyarakat. Dari delapan indikator yang digunakan dapat diketahui bahwa indikator tertinggi pada ketrampilan interpersonal yang dimiliki pegawai. Sedangkan indikator terendah pada kemampuan beradaptasi dengan lingkungan masyarakat.

Secara akademik pendidikan formal yang dimiliki pegawai sudah tinggi namun secara aplikatif perlu adanya banyak upaya untuk meningkatkan kompetensi dari pegawai. Kompetensi secara teknis sebagaimana dijelaskan oleh Spencer and Spencer (dalam Nastiti, 2004) kompetensi individu adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang

dengan kinerja unggul dan tidak dimiliki oleh seseorang dari kinerja rata-rata.

Sedangkan menurut Bough, Jeremy (dalam Nastiti, 2004) kompetensi individu disebut juga dengan kompetensi lunak yaitu kompetensi yang diperlukan untuk dapat membedakan yang berkinerja rendah atau tinggi, yang terdiri dari watak/sikap, motif maupun konsep diri

Budaya organisasi dengan skor rata-rata sebesar 4,1 masuk dalam kategori baik dengan makna bahwa pemerintah sudah menerapkan budaya yang baik. Namun ada beberapa jawaban responden yang tinggi yakni berorientasi pada hasil dan jawaban yang rendah adalah pada sistem terbuka dalam melayani masyarakat. Budaya kerja pada pemerintah kecamatan menjadi sebuah gambaran untuk bagaimana kinerja bisa dicapai dengan baik. Menurut Al-Alawi *et al.* (2007) melihat komponen budaya organisasi yang mempengaruhi saling berbagi pengetahuan. Mc Dermot dan O'Dell (2001) telah melaksanakan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempengaruhi tahap berbagi pengetahuan.

Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan dan secara parsial juga berpengaruh signifikan, dimana dapat diketahui pengaruh budaya organisasi lebih besar bila dibandingkan dengan kompetensi pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011) bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kontribusi kepemimpinan terhadap variasi kinerja pegawai adalah sebesar 10.2%. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10.4% dan kontribusi kompetensi terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 13%. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 48,8% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai.

Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015) menyatakan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifi-

kan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Juga dijelaskan oleh Setiawan, M., Unde, A. A., & Farid, M. (2016) menyatakan bahwa kompetensi Komunikasi Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Biak Numfor berpengaruh terhadap kinerja aparatur, terdapat korelasi antara Teori Kompetensi Komunikasi yang digagas oleh Bran Spitzberg dan William Cupach dengan peningkatan kinerja aparatur, berupa: Pengetahuan, Motivasi dan Keahlian. Hal tersebut menjadi parameter kompetensi komunikasi seseorang dan faktor kematangan usia dan pola pikir, faktor tingkat pendidikan, faktor penerimaan dan penerjemahan pesan atau instruksi yang tidak sama menjadi faktor memengaruhi Kompetensi Komunikasi aparatur terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Fiet Avian Putra (2016) bahwa bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang terungkap nilai koefisien korelasi regresi cukup tinggi. Hal ini bermakna bahwa dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama Kata Kunci: Kinerja, Kualitas, Motivasi.

Sedangkan secara bersama-sama menurut Edwardin, L. T. A. S. (2006) bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap

kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data statistik dan pembahasan dari penelitian di atas menunjukkan bahwa bahwa kompetensi dan budaya organisasi memberi kontribusi dan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi dan semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kompetensi dan semakin buruk budaya organisasi yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin jelek.

Kinerja pegawai memperoleh skor sebesar 4,2. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah kategori baik, dari empat indikator kinerja dapat diketahui indikator tertinggi adalah pada kuantitas dan kerjasama, sedangkan indikator terendah pada kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melayani masyarakat. Kompetensi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan skor 4,0 masuk dalam kategori baik dan ini menunjukkan bahwa pegawai pada dasarnya sudah memiliki kompetensi yang mumpuni dalam melayani masyarakat. indikator tertinggi pada keterampilan interpersonal yang dimiliki pegawai. Sedangkan indikator terendah terdapat pada kemampuan beradaptasi dengan lingkungan masyarakat.

Sementara itu, Budaya organisasi memperoleh skor rata-rata sebesar 4,1 masuk dalam kategori baik dengan makna bahwa pemerintah sudah menerapkan budaya yang baik. Namun ada beberapa jawaban

responden yang tinggi yakni berorientasi pada hasil dan jawaban yang rendah adalah pada sistem terbuka dalam melayani masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y. dan Mohammed, Y.F, *Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. Journal of Knowledge Management*, 11(2): 22-42, (2007).
- Edwardin, L. T. A. S. (2006). *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT POS Indonesia (Persero) se Kota Semarang)*(Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Fiet Avian Putra, N. P. M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nastiti, 2004, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Setiawan, M., Unde, A. A., & Farid, M. (2016). *Kompetensi Komunikasi Aparatur Sipil Negara terhadap Kinerja dalam Budaya Organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Biak Numfor. KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(4), 243-248.
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3)