

The Influence of Competence and Work Quality on Employee Work Performance at the Soromandi District Office, Bima Regency

Bagus Shaburu^{1*}, Kartini Aprianti², Khairul Amar³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, 84118, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Kompetensi, kualitas kerja,
prestasi kerja

ABSTRACT

Introduction/Objective: This study aims to determine the effect of competence and work quality on employee work performance at the Soromandi Sub-district Office, Bima Regency. **Background of the Problem:** The Soromandi Sub-district Office as one of the government units in Bima Regency has a strategic role in providing administrative services and government management so that it requires good competence and work quality. **Novelty:** Different from previous studies, examining the same variables but focusing on employee work performance in the agency. **Research Method:** This study uses a Likert scale questionnaire with a sample of 32 respondents. **Findings/Results:** Partially, only work quality has a significant effect on work performance, but simultaneously, competence and work quality have a significant effect on employee work performance at the Soromandi Sub-district Office, Bima Regency. **Conclusion:** High employee competence and good work quality reflect professionalism, responsibility, and commitment to work so that it can improve employee work performance.

Pendahuluan/Tujuan: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. **Latar Belakang Masalah:** Kantor Camat Soromandi sebagai salah satu unit pemerintah di Kabupaten Bima yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif dan pengelolaan pemerintahan sehingga membutuhkan kompetensi dan kualitas kerja yang baik. **Kebaruan:** berbeda dengan penelitian sebelumnya, meneliti variabel yang sama namun fokus pada prestasi kerja pegawai di instansi. **Metode Penelitian:** penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert dengan sampel sejumlah 32 responden. **Temuan/Hasil:** secara parsial hanya kualitas kerja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja namun secara simultan kompetensi dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. **Kesimpulan:** kompetensi pegawai yang tinggi serta kualitas kerja yang baik mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

* Corresponding Author at Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima Indonesia, Jl Wolter Mongisidi, Tolobali, Indonesia
E-mail address: bagusshaburu.stiebima21@gmail.com, kartinaprianti93@gmail.com, khairulamar.stiebima@email.com

INTRODUCTION

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, organisasi publik seperti kantor pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja organisasi publik sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Dalam hal ini, kompetensi dan kualitas kerja pegawai menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi harapan masyarakat.

Prestasi kerja pegawai diukur melalui pencapaian target kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Prestasi kerja yang baik tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga mencerminkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, termasuk kompetensi dan kualitas kerja, guna merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai target dan tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompetensi dan kualitas kerja. Pegawai yang kompeten dan memiliki kualitas kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang baik, memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pelayanan yang diberikan (Ginawati et al., 2019).

Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan profesional, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan solusi yang relevan terhadap permasalahan yang dihadapi. Namun, kompetensi yang rendah dapat menghambat produktivitas kerja dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sesuai dengan temuan Danila & Kore (2019) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ginawati et al., 2019).

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi pegawai yang tinggi diyakini akan meningkatkan kualitas kinerja, karena pegawai mampu memahami dan melaksanakan tugasnya secara profesional (Ikhsan, 2019). Di sisi lain, kualitas kerja menggambarkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kepuasan pengguna layanan. Kualitas kerja yang baik mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan yang diemban.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang melekat pada individu, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang memengaruhi cara berpikir, bertindak, serta kinerja seseorang. Kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan keselamatan kerja, baik untuk pekerja maupun perusahaan. Pegawai yang kompeten dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efisien dan efektif. Kompetensi yang tinggi mempermudah pencapaian target perusahaan, meningkatkan daya saing, dan memberikan keyakinan pada konsumen atas kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Dengan kata lain, kompetensi adalah elemen kunci untuk meningkatkan performa individu dan keseluruhan organisasi dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Kompetensi mencakup bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, yang dapat memprediksi perilaku dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Laili & Anwar, 2018).

Selain kompetensi, kualitas kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kepuasan pengguna layanan. Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Ikhsan, 2019).

Kantor Camat Soromandi, sebagai salah satu unit pemerintahan di Kabupaten Bima, memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif dan pengelolaan pemerintahan di tingkat kecamatan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh kantor ini, seperti rendahnya kemampuan teknis sebagian pegawai, kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan rendahnya motivasi kerja yang

berpengaruh pada kualitas hasil kerja. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

LITERATURE REVIEW

Kompetensi

Menurut Prawiyogi dan Toyibah (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sesuai dengan temuan Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sedangkan menurut Kunanti,dkk (2020) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*).

Kualitas kerja

Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya (Laili & Anwar, 2018). Sedangkan Beatrik et al. (2021) menyatakan bahwa berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang tinggi yang diperlukan dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dukungan pimpinan, dan hubungan karyawan dengan organisasi (Ginawati et al., 2019). Beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja meliputi kemampuan individu, motivasi kerja, dan dukungan dari atasan (Ikhsan, 2019).

HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan menyeluruh yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya, yang terbentuk dari empat unsur utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kecakapan. Keempat indikator ini saling melengkapi dan menjadi dasar penting dalam menentukan kualitas kinerja individu. Semakin tinggi tingkat penguasaan terhadap indikator-indikator tersebut, maka semakin besar pula potensi seseorang dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, penguatan kompetensi pegawai menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan organisasi sehingga prestasi kerja pegawai meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di kantor camat soromandi kabupaten bima

Pengaruh Kualitas kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kualitas kerja yang baik ditandai dengan pencapaian standar yang ditetapkan, kesesuaian hasil dengan harapan organisasi, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kualitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, komitmen, dan lingkungan kerja yang mendukung. Individu yang memiliki kualitas kerja tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas kerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan prestasi kerja dan efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Terdapat Pengaruh positif antara kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor camat soromandi kabupaten bima

Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan untuk menjaga keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi yang tinggi dan kualitas kerja yang mencerminkan profesionalisme. Peningkatan kualitas kerja dan kompetensi secara signifikan berdampak positif terhadap prestasi kerja, yang tercermin dari pencapaian target, kepuasan layanan, dan berkurangnya keluhan. Dengan demikian, prestasi kerja tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat Pengaruh positif antara Kompetensi dan kualitas kerja secara Bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima

RESEARCH METHOD

Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel bebas (kompetensi dan kualitas kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai). Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variable bebas dan terikat maka instrument penelitian yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner dengan skala likert dengan bobot nilai : Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5 , Setuju (S) diberi bobot 4, Netral (N) diberi bobot 3 , Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2 , Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Soromandi yang berjumlah 32 orang, terdiri dari 19 pegawai ASN dan 13 pegawai honorer. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka,. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda berbantuan *SPSS for windows*.

RESULTS

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas variabel Kompetensi (X₁), Kualitas Kerja (X₂), dan Prestasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai *r* hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari *r* batas (0,300). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner untuk variabel Kompetensi (X₁), Kualitas Kerja (X₂), dan Prestasi Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah valid.

Instrumen penelitian pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* seluruhnya berada di atas batas minimum 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki

konsistensi internal yang baik dalam mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengumpulan data karena telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang merupakan batas signifikan dalam uji normalitas. Hasil uji multikolinearitas, diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompetensi dan Kualitas Kerja masing-masing sebesar 0,524 ($> 0,10$), serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,908 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini. Dalam uji heteroskedastisitas, scatterplot uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa penyebaran titik-titik residual terhadap nilai Regression Standardized Residual membentuk pola yang terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut atau menyebar lebar. Nilai Durbin-Watson sebesar 2,320, sedangkan nilai batas atas (du) sebesar 1,573. Karena nilai Dw berada di atas Du dan dalam rentang 1,5–2,5, maka tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Korelasi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.974	3.989		1.247
	Kompetensi	.319	.241	.243	1.326
	Kualitas kerja	.508	.183	.510	2.784

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan yakni $Y = 4,974 + 0,319X_1 + 0,508X_2$ dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 4,974 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka prestasi kerja (Y) meningkat sebesar 4,974. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,319$ menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) bertambah 1% maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,508$ menunjukkan bahwa kualitas kerja (X_2) bertambah 1% maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,508 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.455	1.91935

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,490 menunjukkan bahwa 49% prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan kualitas kerja, sedangkan 51% sisanya dipengaruhi oleh

faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,455 menguatkan bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Nilai korelasi 0,700 berada pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai berada pada kategori hubungan yang kuat. Artinya, peningkatan kompetensi dan kualitas kerja secara bersama-sama cenderung diikuti oleh peningkatan prestasi kerja pegawai.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil output spss tabel 1 diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,326 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,195. Dengan nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($df = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$) yaitu sekitar 2,040, maka karena $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,326 < 2,040$) dan $\text{Sig. } 0,195 > 0,05$, maka H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danila & Kore (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1 diperoleh t-hitung sebesar 2,784 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,784 > 2,040$) dan $\text{Sig. } 0,009 < 0,05$, maka H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutarak et al. (2021) menyatakan hal yang sama bahwa kualitas kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 13,930 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas ($df_1 = 2$; $df_2 = 29$) adalah sekitar 3,33. Karena $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ ($13,930 > 3,33$) dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Kualitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Camat Soromandi Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani et al. (2017) yang menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara bersama-sama memiliki peran positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Soromandi Bima.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, adapun kesimpulan yang peneliti temukan adalah kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, namun kualitas kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara simultan, baik kompetensi dan kualitas kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Soromandi Bima.

MANAGERIAL IMPLICATION

Implikasi dari penelitian ini adalah agar ada penelitian lanjutan sehingga dapat menguji penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang meneliti

masalah yang sama mengenai prestasi kerja serta dapat memperluas variabel penelitian lain agar memperkaya wawasan dan hasil penelitian.

REFERENCES

- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurangi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Danila, D., & Kore, J. R. R. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 39-51.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolacto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Ginawati, M., Purwanti, R. S., & Kasman, K. (2019). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 252-264.
- Laili, W. N. R., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 1(1), 1-9.
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal*, 3(3), 431-446.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.
- Nurani, A. T., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). Perbandingan kinerja regresi decision tree dan regresi linear berganda untuk prediksi bmi pada dataset asthma. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 6(1), 34-43.
- Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020). Strategi peningkatan kompetensi mahasiswa melalui model sertifikasi kompetensi. *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J*, 1(1), 78-86.
- Ramdani, D., Supriatna, E., & Yuliani, W. (2023). Validitas dan reliabilitas angket kematangan emosi. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 6(3), 232-238.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sutrisno, (2016) dalam Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427-2433.