

Peran Strategis Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

Bayu Hanggono

Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia
bayu.bay123@gmail.com

Submitted: 28th Feb 2024 | **Edited:** 29th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Hanggono, B. (2024). Peran Strategis Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 19-28.

ABSTRACT

In modern organizations, improving employee performance is the main focus for achieving the company's strategic goals. Competence, compensation and motivation are important factors that influence employee productivity and work effectiveness. A deep understanding of the strategic role of these three factors can help companies design effective policies to improve employee performance. This research aims to analyze the strategic role of competency, compensation and motivation in improving employee performance. This study seeks to identify the extent to which these three factors contribute to employee performance and provide practical recommendations for improving human resource management. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was collected through questionnaires distributed to employees. Data analysis was carried out using multiple regression to determine the influence of each independent variable (competence, compensation and motivation) on the dependent variable (employee performance). The results of the analysis show that competence, compensation and motivation have a positive and significant influence on employee performance. Competence shows the greatest influence, followed by motivation and compensation. These findings underscore the importance of investing in training and development, as well as providing competitive compensation and effective motivation policies.

Keywords: Competency, Compensation, Motivation, Employee Performance, Management Strategy

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawai sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis. Persaingan global memaksa perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan produk atau jasa berkualitas, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas operasional yang didukung oleh kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi penting untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada sistem dan kebijakan yang

diterapkan oleh perusahaan (Salam, et. al., 2022). Sistem manajemen yang baik, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang mendukung semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Pengetahuan meliputi informasi teoretis dan praktis yang relevan dengan pekerjaan, keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi kerja, sedangkan kemampuan mencakup kapasitas individu untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut secara efektif (Djaya, 2021). Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, menghasilkan output berkualitas tinggi, dan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Perusahaan yang mampu mengembangkan kompetensi pegawainya melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat akan lebih mampu bersaing di pasar.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lainnya yang dirancang untuk memberikan imbalan yang layak kepada pegawai (Herin, 2023). Sistem kompensasi yang baik mempertimbangkan berbagai faktor seperti tanggung jawab pekerjaan, tingkat pengalaman, dan kinerja individu. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan menunjukkan penghargaan terhadap kerja keras dan dedikasi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dibayar dengan layak sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka (Prianka & Trisnawati, 2022).

Motivasi merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Hidayat & Agustina, 2020). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik seringkali lebih kuat dan bertahan lama karena didorong oleh faktor-faktor yang bersifat personal dan mendalam. Di sisi lain,

motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor luar yang memberikan insentif atau penghargaan kepada pegawai. Ini termasuk gaji, bonus, promosi, penghargaan, dan pengakuan dari atasan atau rekan kerja. Motivasi ekstrinsik dapat sangat efektif dalam mendorong kinerja jangka pendek dan dalam situasi tertentu, seperti mencapai target penjualan atau menyelesaikan proyek dengan cepat. Oleh karena itu, kombinasi yang seimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik biasanya diperlukan untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami dan mengoptimalkan peran ketiga faktor ini, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam pasar yang dinamis dan penuh tantangan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi mencakup berbagai aspek seperti keahlian teknis, kemampuan analitis, keterampilan interpersonal, serta sikap dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan (Nursaid et, al., 2023). Seorang pegawai yang kompeten mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memecahkan masalah yang kompleks, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Kompetensi bukan hanya tentang apa yang diketahui oleh seseorang, tetapi juga tentang bagaimana mereka menggunakan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam situasi nyata.

Dalam organisasi, pengembangan kompetensi menjadi fokus penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Perusahaan sering menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Kompetensi yang kuat memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan, mengambil inisiatif, dan bekerja secara kolaboratif dalam tim. Selain itu, kompetensi yang baik juga berkontribusi pada peningkatan inovasi

dan keunggulan kompetitif perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan kompetensi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi mencakup berbagai bentuk pembayaran, seperti gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan, dan keuntungan lainnya yang diterima pegawai (Asniwati, 2022). Sistem kompensasi yang efektif dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai, sekaligus memastikan bahwa organisasi mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Selain imbalan finansial, kompensasi juga dapat mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup yang baik. Kompensasi non-finansial ini sering kali berperan penting dalam membangun keterikatan emosional pegawai dengan organisasi (Handoyo, 2023). Perusahaan yang berhasil menggabungkan kompensasi finansial dan non-finansial secara efektif akan lebih mampu mempertahankan talenta terbaik dan memaksimalkan potensi karyawan mereka. Oleh karena itu, manajemen kompensasi yang strategis dan terstruktur menjadi elemen kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi tingkat energi, komitmen, dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan (Rijanti, et, al., 2020). Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik melibatkan dorongan yang datang dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian, dan keinginan untuk berkembang. Misalnya, seorang pegawai mungkin termotivasi secara intrinsik karena mereka menikmati pekerjaan mereka dan merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas sulit.

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berasal dari insentif atau penghargaan yang diberikan oleh pihak luar, seperti gaji, bonus, promosi, penghargaan, dan pengakuan dari

atasan atau rekan kerja. Motivasi ekstrinsik sering kali digunakan oleh organisasi untuk mendorong kinerja pegawai dalam jangka pendek, seperti mencapai target penjualan atau menyelesaikan proyek tepat waktu. Meskipun motivasi ekstrinsik bisa sangat efektif, kombinasi yang seimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik biasanya diperlukan untuk memastikan kinerja yang optimal dan berkelanjutan (Azahiroh & Ekowati, 2023). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedua jenis motivasi ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap prosedur, inovasi, keterlibatan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Realita, 2020). Kinerja yang tinggi biasanya menunjukkan bahwa seorang pegawai mampu mencapai hasil yang diharapkan atau bahkan melebihi ekspektasi, sementara kinerja yang rendah menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan dan ekspektasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas-tugas yang diemban akan lebih mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi yang tinggi juga menjadi faktor penting, karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan memiliki keinginan untuk berhasil. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi budaya organisasi maupun fasilitas fisik, juga dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka Panjang (Prabawa & Mulyanto, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan karakteristik atau hubungan antar variabel tanpa melakukan manipulasi terhadapnya. Penelitian dilakukan di beberapa sekolah SMP Negeri di Kabupaten Tangerang, dengan populasi yang ditetapkan adalah pegawai SMP Negeri di Kabupaten Tangerang yang

terdiri dari 155 orang Non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja dalam beberapa divisi atau bagian di 20 sekolah yang menjadi fokus penelitian. Untuk memilih sampel, penelitian menggunakan teknik Proporsional Random Sampling, di mana 100 orang responden dipilih secara acak proporsional dari seluruh populasi yang ada. Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $5,692 > 1,980$, serta nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, ada hubungan yang nyata dan signifikan antara kompetensi pegawai dan kinerja mereka. Lebih lanjut, koefisien determinasi (r^2) yang dihasilkan dari analisis ini adalah 0,592. Ini berarti bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 59,2% terhadap variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, lebih dari setengah (59,2%) dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi mereka. Sisa 40,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menegaskan bahwa semakin kompeten seorang pegawai, semakin baik kinerjanya. Kompetensi yang tinggi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan, memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Pegawai yang kompeten mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, dan berkontribusi lebih signifikan terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan menjadi strategi penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $4,726 > 1,984$, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif

(Ha) diterima, yang artinya ada hubungan yang nyata dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari analisis ini adalah 0,708. Ini berarti bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 70,8% terhadap variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, lebih dari dua pertiga (70,8%) dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat kompensasi yang mereka terima. Sisa 29,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Ketika karyawan menerima imbalan finansial yang lebih baik, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, merancang sistem kompensasi yang adil dan sesuai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $9,834 > 1,984$, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang artinya ada hubungan yang nyata dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari analisis ini adalah 0,673. Ini berarti bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 67,3% terhadap variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, lebih dari dua pertiga (67,3%) dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi mereka. Sisa 32,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai. Ketika karyawan merasa lebih termotivasi, baik melalui faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi dan pencapaian, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan, mereka cenderung bekerja lebih baik dan lebih produktif. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen, fokus, dan berinisiatif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai menjadi penting bagi organisasi untuk memastikan

kinerja yang optimal dan pencapaian tujuan jangka panjang. Karyawan juga mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang memotivasi, karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 79,027 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,96, serta nilai signifikansi ($Sig \alpha$) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai R yang diperoleh sebesar 0,751 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 75,1% menunjukkan bahwa 75,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika kompetensi, kompensasi, dan motivasi digabungkan, mereka memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja, dan hasil ini ditemukan dengan tingkat keyakinan yang tinggi, menunjukkan bahwa hubungan ini bukan hanya kebetulan. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai, menyediakan kompensasi yang adil dan kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal. Upaya-upaya ini akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Analisis menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu kompetensi dengan koefisien determinasi 59,2%, kompensasi dengan koefisien

determinasi 70,8%, dan motivasi dengan koefisien determinasi 67,3%, memberikan kontribusi yang substansial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima untuk semua variabel tersebut. Ini menegaskan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Selain itu, analisis simultan menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai R sebesar 0,751 dan koefisien determinasi 75,1%. Ini menunjukkan bahwa 75,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor ini bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan kompetensi pegawai, penyediaan kompensasi yang adil dan kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan produktivitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Azahiroh, H., & Ekowati, V. M. (2023). Peran motivasi sebagai pemediasi pengaruh kompensasi, self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4980-4996.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Handoyo, L. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Riau. *Bisnis Manajemen*, 63-83.
- Herin, T. L. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi (Studi Empiris Pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari). *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 68-79.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-53.
- Nursaid, N., Setiawan, A., Kurniawan, A., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2023, September). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNARS (Vol. 2, No. 1, pp. 663-675)*.
- Prabawa, A. M., & Mulyanto, M. (2020). Inovasi Strategi Pemimpin Meningkatkan Perilaku Kinerja Dengan Peran Komitmen Dan Motivasi (Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo). *AKTUAL*, 5(1), 25-36.

- Prianka, A. N. S., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng). *JNANA SATYA DHARMA*, 10(2).
- Realita, T. N. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 6, 75-82.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniato, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 111-122.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177-196.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.