

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan)

Mokhammad Ali Abdul Qodir¹, Sunariyanto², Agus Zainal Abidin³

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang Jl

M.T Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: alli090401@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini didasari oleh pentingnya peningkatan kompetensi pegawai sebagai faktor penunjang kinerja organisasi, terutama di bidang pelayanan publik. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana dampak kompetensi melalui kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Studi ini bertujuan untuk menggambarkan kompetensi dan kinerja pegawai serta menganalisis hubungan dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan studi yang diterapkan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatori. Sampel terdiri dari 70 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probabilitas. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, serta regresi linier sederhana. Berdasarkan temuan studi, diketahui bahwa tingkat kompetensi pegawai sangat tinggi dengan skor rata-rata di atas 94%, sedangkan kinerja pegawai juga sangat memuaskan dengan skor di atas 95%. Ditemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,703. Analisis regresi mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 49,4% ($R^2 = 0,494$). Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi yang mencakup wawasan, keahlian, serta perilaku kerja memberikan dampak yang signifikan melalui performa karyawan. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi menjadi strategi utama dalam upaya meningkatkan kinerja di instansi pemerintah

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai, Dinas Pekerjaan Umum, Regresi Linier, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Perkembangan zaman mendorong setiap organisasi, terutama di bidang pelayanan publik, untuk melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja. tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi merupakan faktor utama keberhasilan organisasi karena berperan langsung dalam mencapai tujuan serta memastikan kelancaran kinerja. Kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman, kompetensi, serta persepsi kerja memungkinkan pegawai bekerja dengan cara yang efektif, efisien, dan produktif

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang kota. Untuk mewujudkan visi “Terwujudnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perkotaan yang memadai dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat,” diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi. Peningkatan kompetensi diharapkan dapat mendorong kinerja pegawai sehingga sasaran strategis organisasi dapat tercapai secara optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menggambarkan hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi terbukti menjadi faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja, memotivasi pegawai

untuk mengembangkan diri, serta memperkuat profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Namun, dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan, masih sedikit studi empiris yang mengukur hubungan dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, studi ini memiliki tujuan guna menggambarkan kompetensi dan kinerja pegawai serta menganalisis hubungan dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan dan strategi guna memperbaiki kualitas SDM di instansi pemerintah daerah.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan?
3. Apakah terdapat korelasi antara kompetensi dan kinerja pegawai?
4. Sejauh mana dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pasuruan?

Tinjauan Pustaka

Menurut Spencer (dikutip dalam Moehariono, 2010:91), kemampuan atau kompetensi merupakan ciri khas dasar yang dimiliki individu yang berhubungan dengan tingkat keberhasilan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Karakteristik ini mempunyai relasi kausal dengan standar yang sebagai rujukan untuk menunjukkan kinerja yang efektif, unggul, atau atasan di lingkungan kerja dalam situasi tertentu. Kompetensi mencakup sikap alami yang melibatkan bakat dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas yang dimiliki individu, atau dengan kata lain adalah kemampuan dan potensi seseorang untuk mengembangkan keterampilan tertentu dalam melaksanakan berbagai tugas pekerjaan, serta merupakan suatu penilaian atas tindakan individu tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang didasarkan pada pemahaman, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam menjalankan kewajiban jabatan, agar karyawan mampu menjalankan aktivitas kerja secara kompeten, tepat guna, dan optimal.

Menurut John dan rekan-rekannya (2007:92), kompetensi atau kemampuan merupakan bakat seseorang dalam melaksanakan tugas mental maupun fisik. Sedangkan Robbins (2015) mendefinisikan kemampuan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beragam tanggung jawab pada pekerjaannya. Kecakapan ini pada dasarnya terdiri dari dua aspek yang dimaksud meliputi kecakapan intelektual, yang dibutuhkan guna melakukan aktivitas kognitif, dan kemampuan fisik yang digunakan guna menjalankan tugas yang memerlukan daya tahan, kelincahan, tenaga, serta keahlian. Oleh karena itu, peningkatan dan pembaruan kompetensi setiap pegawai sangat penting untuk mengukur sejauh mana sikap dan kemampuan individu tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Sedarmayanti (2016:55) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu mekanisme yang dipakai guna mengevaluasi serta memastikan sejauh mana pegawai telah menjalankan seluruh tugasnya. Kinerja adalah kombinasi antara output pekerjaan (tujuan yang hendak diraih oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapai hasil tersebut).

Menurut As'ad (2013:56), kinerja adalah derajat pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Seseorang dengan tingkat kinerja yang tinggi biasanya dianggap sebagai pegawai yang produktif. Di sisi lain, jika tingkat kinerja tidak memenuhi tolak ukur, maka orang tersebut dianggap kurang produktif atau memiliki kinerja rendah.

Kinerja pegawai akan optimal jika mereka memiliki keterampilan yang memadai, kemauan dalam melaksanakan pekerjaan, mendapat kompensasi atau upah yang layak, serta memiliki harapan yang positif untuk masa depan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kesuksesan sebuah organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kinerja tenaga kerja, sehingga setiap organisasi berusaha mengoptimalkan performa pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Hipotesis

- Tingkat kompetensi pegawai di Dinas PUPR Kota Pasuruan termasuk dalam kategori tinggi.
- Kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pasuruan juga tergolong tinggi.
- Kompetensi dan kinerja saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lain di lingkungan Dinas PUPR Kota Pasuruan.
- Kompetensi dan kinerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap pegawai di Dinas PUPR Kota Pasuruan.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu menganalisis data dengan mendeskripsikan kondisi informasi yang diperoleh disajikan sesuai kondisi asli tanpa dimaksud agar kesimpulan yang diperoleh dapat diterapkan secara luas (Sugiyono, 2016:279). Jenis studi yang diterapkan adalah penelitian penjelas (*explanatory research*), yang menurut Sugiyono (2008:107) studi yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan kedudukan variabel-variabel penelitian serta menguji keterkaitannya melalui pengujian hipotesis. Jenis Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang dilakukan berdasarkan data yang sebenarnya.

Studi ini dilaksanakan di Kantor Dinas PUPR Kota Pasuruan. Penelitian berlangsung selama 3 bulan, yaitu dari Desember 2024 hingga Februari 2025. Sampel penelitian diambil dari seluruh pegawai di kantor tersebut yang berjumlah 236 orang. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dengan toleransi kesalahan sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel sejumlah 70 responden. Data diperoleh melalui kuesioner Instrumen penelitian digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan variabel yang diteliti, yang kemudian dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian.

Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Kompetensi (X)	Pernyataan	Skor Realita	Skor Ideal	Skor Pernyataan
(Pengetahuan)	Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan yang saya lakukan.	330	350	0,94
	Saya selalu memperbarui pengetahuan saya terkait bidang pekerjaan saya.	328	350	0,93
	Saya memahami prosedur dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja saya.	330	350	0,94
(Keterampilan)	Saya dapat mengoperasikan perangkat atau alat yang diperlukan untuk pekerjaan saya dengan baik.	337	350	0,96
	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan teknis.	332	350	0,94
	Saya sering mendapatkan penghargaan atau pujian terkait keterampilan saya dalam pekerjaan.	327	350	0,93
(Sikap)	Saya selalu menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.	333	350	0,95
	Saya menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	332	350	0,94
	Saya selalu berusaha untuk terbuka terhadap kritik dan saran demi peningkatan diri.	334	350	0,95

Sumber: Data Diolah 2025

Tabel 2 Analisis Deskriptif

Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan	Skor Realita	Skor Ideal	Skor Pernyataan
(Kualitas Kerja)	Saya selalu memastikan hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	338	350	0,96
	Saya cermat dan memperhatikan detail dalam melaksanakan setiap tugas yang dipercayakan.	335	350	0,95
	Saya memperhatikan detail dalam pekerjaan untuk menghasilkan hasil yang maksimal.	340	350	0,97
(Kuantitas Kerja)	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan ekspektasi.	334	350	0,95
	Saya selalu berusaha memenuhi tugas sesuai dengan kuota atau target yang telah ditentukan.	335	350	0,95
	Saya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.	335	350	0,95
(Ketepatan Waktu)	Saya melaksanakan setiap tugas dengan mematuhi batas waktu yang ditentukan.	342	350	0,97
	Saya memprioritaskan pekerjaan untuk memastikan tidak ada keterlambatan.	341	350	0,97
	Saya selalu menghormati waktu dan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan.	337	350	0,96
(Efektifitas)	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan selalu menghasilkan dampak positif bagi perusahaan.	337	350	0,96
	Saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien dalam menyelesaikan tugas.	337	350	0,96
	Saya mampu menuntaskan tugas yang diberikan dengan hasil yang optimal menggunakan upaya yang minimal.	334	350	0,95

Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan	Skor Realita	Skor Ideal	Skor Pernyataan
(Komitmen)	Saya berkomitmen untuk senantiasa memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	335	350	0,95
	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	337	350	0,96
	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan.	340	350	0,97

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan jumlah sebanyak 70 responden variabel kompetensi pegawai tergolong sangat tinggi, skor rata-rata kompetensi pegawai mencapai lebih dari 94% dari skor ideal, yang berarti termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel 2 menyatakan bahwa hasil analisis deskriptif dengan jumlah sebanyak 70 responden variabel kinerja pegawai pegawai tergolong sangat tinggi, skor rata-rata kompetensi pegawai mencapai lebih dari 95% dari skor ideal, yang berarti termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil Analisis Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,459	0,2352	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0,700	0,2352		Valid
	Y3	0,509	0,2352		Valid
	Y4	0,757	0,2352		Valid
	Y5	0,795	0,2352		Valid
	Y6	0,720	0,2352		Valid
	Y7	0,686	0,2352		Valid
	Y8	0,501	0,2352		Valid
	Y9	0,753	0,2352		Valid
	Y10	0,601	0,2352		Valid
	Y11	0,671	0,2352		Valid
	Y12	0,724	0,2352		Valid
	Y13	0,690	0,2352		Valid
	Y14	0,527	0,2352		Valid
	Y15	0,470	0,2352		Valid
Kompetensi (X)	X1	0,662	0,2352		Valid
	X2	0,760	0,2352		Valid
	X3	0,798	0,2352		Valid
	X4	0,690	0,2352		Valid
	X5	0,761	0,2352		Valid
	X6	0,732	0,2352		Valid
	X7	0,820	0,2352		Valid
	X8	0,869	0,2352		Valid
	X9	0,654	0,2352		Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Pada Tabel 3, terlihat bahwa setiap alat ukur kuesioner untuk masing-masing variabel dinyatakan valid. Nilai kritis dalam pengujian ini sebesar 0,2352 dengan derajat kebebasan (df) = n-2 dan taraf signifikansi 0,05 (5%). Instrumen dianggap valid

jika Koefisien korelasi yang dihasilkan berada di atas nilai kritis yang ditetapkan. maka, seluruh pernyataan yang diterapkan pada studi ini layak dijadikan data penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,898	>0,60	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,902	>0,60	

Sumber: Data Diolah 2025

Pada data pada tabel 4 hasil uji reliabilitas dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan dalam penelitian. Penelitian tersebut menunjukkan hasil

dari nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai > 0,6 maka dapat dibuktikan bahwa data reliabel sehingga layak dijadikan sampel pada studi ini.

Hasil Analisis Uji Korelasi

Tabel 5 Uji Korelasi

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.570**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	70	70
Y	Pearson Correlation	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Hasil uji korelasi pada Tabel 13 menunjukkan nilai hubungan antara dua variabel sebesar 0,570, yang menandakan bahwa variabel X dan Y memiliki hubungan yang sedang atau cukup

kuat. Berikut ini adalah hasil uji korelasi yang diperoleh memanfaatkan rumus *product moment correlation*:

$$R = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$R = \frac{15123780 - 15085031}{8952146 \cdot 83221}$$

$$R = \frac{(38749)}{863137,6}$$

$$= 0,569541$$

Hasil dari uji korelasi menggunakan rumus *product moment of correlation* ialah 0,569541 hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang

sedang atau cukup kuat antara variabel *independent* dan *dependent*.

Hasil Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 7 Hasil Uji Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	42,555	5,212		8,165
	X	0,697	0,122	0,570	5,714

a. Dependent Variable: Y

Pada pengujian regresi linier sederhana memanfaatkan SPSS versi 27, didapatkan hasil bahwa variabel X memiliki dampak yang searah dan menguntungkan melalui variabel Y. Hal ini ditandai oleh taraf sig 0,000, yang berada di bawah batas kritis 0,05, dengan koefisien regresi 0,697. Artinya, setiap kenaikan nilai pada variabel X akan mengakibatkan oleh peningkatan pada variabel Y. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki keterkaitan yang positif serta menguntungkan dengan variabel Y.

Kesimpulan

Mengacu pada temuan dan analisis yang diperoleh, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompetensi pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. asil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa nilai rata-rata kompetensi pegawai melebihi 94% dari skor ideal, sehingga masuk dalam kategori "Sangat Tinggi". Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan kompetensi pegawai rendah ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Kinerja pegawai juga tergolong sangat tinggi. Analisis variabel kinerja menunjukkan rata-rata skor lebih dari 95%, yang menempatkan dalam kategori "Sangat Tinggi". Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang mengungkapkan kinerja pegawai rendah ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) disetujui.
- Ada keterkaitan yang sedang atau cukup antara kompetensi dan kinerja pegawai. Uji korelasi menunjukkan koefisien sebesar 0,570 dengan taraf sig 0,000 ($< 0,05$). Sehingga, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada keterikatan antara kompetensi dan kinerja ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Kompetensi memiliki pengaruh positif dan menguntungkan melalui kinerja pegawai. Hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,697 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,697. Ini berarti bahwa sekitar 49,4% Perbedaan dalam kinerja dapat diuraikan melalui oleh kompetensi. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) disetujui.

Keterbatasan

Dari studi yang telah dilaksanakan, dapat diidentifikasi beberapa batasan yang menjadi kekurangan studi ini, yaitu:

- Studi ini terbatas pada satu lokasi atau instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke konteks atau wilayah lain.
- Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan jawaban tertutup, sehingga kurang mampu menggali informasi kualitatif yang mungkin memberikan pemahaman lebih mendalam.
- Waktu pengambilan data yang relatif singkat berpotensi tidak mencerminkan dinamika atau perubahan yang terjadi sepanjang waktu.
- Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang subjektif atau kurang akurat, karena terpengaruh oleh persepsi pribadi atau keinginan menyesuaikan jawaban dengan harapan peneliti.

Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat disajikan adalah:

- Untuk studi mendatang, direkomendasikan agar memperluas cakupan lokasi dan menambah jumlah sampel agar hasilnya lebih mewakili populasi yang lebih luas.
- Menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara atau observasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendetail.
- Melakukan pengumpulan data dalam periode waktu yang lebih panjang atau menggunakan pengambilan data berkala agar dapat

memantau pergeseran yang berlangsung seiring berjalannya waktu.

4. Mengembangkan instrumen penelitian yang lebih variatif dan sensitif terhadap konteks, sehingga mampu menangkap faktor-faktor yang belum terukur dalam penelitian in

Daftar Pustaka

- Dina Rande, 23-02-2019, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. Diakses 08-10-2024
<https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>
- La Ode Sahili, 2023, Peningkatan Kompetensi Dan Kinerja Dprd, Penerbit Cv. Sarnu Untung, Diakses 08-10-2024
[https://www.google.co.id/books/edition/PENINGKATAN_KOMPETENSI_DAN_KINERJA_DPRD/51vXEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Spencer+dan+Spencer+\(1993:9\)+menyatakan+bahwa+%E2%80%9Ca+competency+is+an+underlying+characteristic+of+individual+that+is+related+to+criteria+referenced+effective+and/or+superior+performance+in+a+job+or+situation&pg=PA54&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/PENINGKATAN_KOMPETENSI_DAN_KINERJA_DPRD/51vXEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Spencer+dan+Spencer+(1993:9)+menyatakan+bahwa+%E2%80%9Ca+competency+is+an+underlying+characteristic+of+individual+that+is+related+to+criteria+referenced+effective+and/or+superior+performance+in+a+job+or+situation&pg=PA54&printsec=frontcover)
- Dina Rande, 23-02-2019, PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. Diakses 08-10-2024
<https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>
- Hasrun Afandi, 01 Oktober 2020, PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA, PROVINSI LAMPUNG, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 11 No. 1. Diakses 08-10-2024
<https://media.neliti.com/media/publications/471070-none-d98c4825.pdf>
- Database Peraturan, Pemerintah Daerah
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/40768/uu-no-32-tahun-2004> Diakses 08-10-2024
- Namira Mardin Amin, 05 Juni 2015, Makasar,
<https://core.ac.uk/download/pdf/77622365.pdf> Diakses 10-10-2024
- Dina Rande, 23-02-2019, PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. Diakses 10-10-2024
<https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/38>
- Umar Makawi, Oktober 2015, Banjarmasin, ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BANJARMASIN, AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, Volume 1 Nomor 1 Diakses 10-10-2024
<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/download/307/290>
- Dr. Ir. Achmad Daengs GS, SE., MM., 10 Oktober 2022, MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KOMPETENSI, penerbit UNITOMO PRESS, Diakses 01-11-2024
<https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/200198/>
- Dr. Sri Rochani Mulyani, S.E., M.Si., Februari 2021, Metodologi Penelitian, penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, Diakses 15-11-2024
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/337809-metodologi-penelitian-34df25d8.pdf>
- Nurhandini, Anna, Ririh Sri Harjanti, SE,MM, Mulyadi, MM, AK, CA. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Emas Hidup Banjaran*. Diakses 20-11-2024
https://perpustakaan.poltektegal.ac.id/index.php?keywords=pengaruh%20kualitas%20pelayanan%20terhadap%20kepuasan%20pelanggan&search=search&csrf_token=6ddf987aa5552374651ea70cb8f30d8819d73d6b4ac149ecc15e89dd8900744330f41a
- Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty, Pariyana. April 2022, POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN, penerbit PT Nasya Expanding Management, Diakses 22-11-2024
https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=populasi+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjD1e7VsNeJAXY2DgGHZ06AlkQ6AF6BAgOEAM#v=onepage&q=populasi%20adalah&f=false
- I Ketut Swarjana, S.K.M., M.P.H., Dr.PH, 29 Juni 2022, POPULASI-SAMPEL, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian, Penerbit ANDI, Diakses 22-11-2024

https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&pg=PA15&dq=sampel+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKewji88-XsteJAXU3S2wGHajMEMO6AF6BAgKEAM#v=onepage&q=sampel%20adalah&f=false

Karno Nur Cahyo, Oktober 2019, Perancangan Sitem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika, Journal of Information System Research, Volume 1, No. 1, Diakses 25-11-2024

<https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/josh/article/view/44/30>

Dr. Siti Fadjarajani, MT. Februari 2020, Metodologi Penelitian, Pendekatan Multidisipliner, penerbit Ideas Publishing, Diakses 25-11-2024

https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Pendekatan_Multidi/MoI5EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=sugiyono+2009+uji+validitas&pg=PA134&printsec=frontcover

ShirleyMelita. November 2018, Analisis Korelasi, diakses 21-05-2025

<http://shirleymelita.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/151/2018/11/ANALIS-IS-KORELAS.pdf>