

HUBUNGAN KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI

Feri Herdiyanto

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon (IAI BBC) Jawa Barat, Indonesia

Email: fhardiyanto89@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 05 Februari 2019 Diterima dalam bentuk revisi: 12 April 2019 Diajukan: 10 Juni 2019</p>	<p>Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon bertujuan memenuhi permintaan masyarakat dibidang telekomunikasi dengan mengikuti perkembangan zaman di era globalisasi, sehingga di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon mampu bersaing dengan lembaga telekomunikasi yang lain. Oleh karena itu Kantor Daerah TELKOM Plered sebagai penghasil produk jasa sangat mengutamakan kualitas dan berorientasi kepada kepuasan konsumen dengan mengedepankan pelayanan yang prima. Pelayanan prima mengacu pada standar kualitas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen (<i>costomer based</i>). Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian <i>naturalistic</i> karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon mempunyai korelasi Rank Spearman sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Dari hasil pengujian hipotesis kedua maka Ha diterima.</p>
<p>Kata kunci: kompetensi pegawai; motivasi kerja; kinerja pegawai.</p>	<p>Abstract: <i>The TELKOM Plered Cirebon Regional Office aims to meet the demands of the community in the field of telecommunications by following the developments of the era of globalization, so that the TELKOM Plered Cirebon Regional Office is able to compete with other telecommunications institutions. Therefore, the Regional Office of TELKOM Plered as a producer of service products prioritizes quality and is oriented to customer satisfaction by prioritizing excellent service. Excellent service refers to quality standards to meet consumer needs and desires (costomer based). Qualitative research methods are often called research methods naturalistic because the research is carried out in natural conditions, this method is more widely used for research in the field of</i></p>

Keywords:

*employee competence;
work motivation;
employee performance*

cultural anthropology, called qualitative methods because the data collected and the analysis are more qualitative in nature. Work motivation with employee performance at the Regional Office of TELKOM Plered Cirebon has a Spearman Rank correlation of 0.65. This shows that employee competence with employee performance has a positive and strong relationship. From the results of testing the second hypothesis, H_a is accepted.

Corresponden author: Feri Herdiyanto

Email: fhardiyanto89@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Menurut (Damanik, 2012) perkembangan sosial masyarakat Indonesia dimasa depan akan menuju masyarakat informasi yaitu masyarakat yang menempatkan telekomunikasi sebagai sumber daya strategis dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu maka permintaan akan layanan telekomunikasi baik dari sisi jumlah maupun kualitas akan semakin meningkat.

Dinamika IPTEK di dunia dewasa ini dan masa depan makin dipengaruhi oleh kehidupan yang dinamis dan makin didominasi oleh teknologi dan secara pasti dapat mengubah cara kita dalam berkomunikasi (Riva'i, 2016), berbisnis, mengakses informasi, bahkan hiburan yang tidak terikat pada waktu dan tempat. Untuk itu di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon menekankan kemampuan penguasaan IT dan program yang dirancang bertujuan untuk memahami dan menguasai kondisi lingkungan yang dinamis, inovatif dan kreatif. Sesuai dengan visi Kantor Daerah TELKOM Plered menjadi pusat pelayanan telekomunikasi unggulan berbasis teknologi.

Terdapat beberapa indikasi keberhasilan dalam membuka layanan telekomunikasi salah satunya terpenuhinya kebutuhan masyarakat melalui mekanisme pelayanan jasa telekomunikasi yang mengikuti perkembangan zaman (Atmadjati, 2018), untuk itu dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi dan motivasi untuk menjalankan visi dan misi layanan telekomunikasi di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon khususnya dalam upaya memenuhi permintaan Masyarakat.

Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon bertujuan memenuhi permintaan masyarakat dibidang telekomunikasi dengan mengikuti perkembangan zaman di era globalisasi, sehingga Di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon mampu bersaing dengan lembaga telekomunikasi yang lain. Oleh karena itu Kantor Daerah TELKOM Plered sebagai penghasil produk jasa sangat mengutamakan kualitas dan berorientasi kepada kepuasan konsumen dengan mengedepankan pelayanan yang prima. Pelayanan prima mengacu pada standar kualitas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen (*costomer based*).

Untuk mencapai tujuan Di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon, diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi dan kinerja paripurna. Dengan kinerja Di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon yang optimal diharapkan masyarakat dapat tertarik sehingga memilih Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon sebagai pusat pelayanan telekomunikasi yang terbaik. Hal ini membutuhkan *tangible* yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

(Ayun, 2011), menjelaskan bahwa kinerja sebagai berikut:

“kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika”.

Berkaitan dengan kinerja pegawai maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kompetensi dan faktor motivasi (*motivation*) (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Sedangkan motivasi adalah sikap mental dan kemampuan menghadapi situasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sulaksono, 2015) sebagai dasar yang digunakan landasan untuk mengkaji kinerja pegawai dalam hubungannya dengan kapabilitas dan motivasi, (Sulaksono, 2015) merumuskan bahwa (1) *Human performance = Capability + Motivation*, (2) *Competency = Knowledge + Skill + Ability*, (3) *Motivation = Attitude + Situation*.

Sejalan dengan pendapat Keith Davis, di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon pada tahun 2013 melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai. Salah satu hasil penelitian bahwa kinerja pegawai Di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon belum optimal (Herdiyanto, 2020). Sebagai dasar yang digunakan landasan untuk mengkaji kinerja dalam hubungannya dengan kualitas pelayanan adalah teori tentang kinerja, kompetensi, dan motivasi (Pianda, 2018).

Memperhatikan uraian tersebut di atas, maka perlu penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan harapan kinerja pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon dapat lebih meningkat. Oleh karena itu penelitian ini mengangkat judul “Hubungan Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai”.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara dalam melakukan penelitian, hal tersebut berdasarkan pendapat (Silalahi & Atif, 2015) yaitu: “Metode adalah prosedur / cara mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis “. Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode survei atau deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Rukajat, 2018). Pendekatan penelitian hubungan kausal atau hubungan sebab akibat.

Hubungan kausal yang dimaksud adalah terdiri dari variabel yang menjadi penyebab atau yang berhubungan dan variabel yang diakibatkan atau yang berhubungan. Adapun variabel penelitian terdiri dari variabel bebas kompetensi pegawai (X_1) dan

motivasi kerja (X_2), dan variabel yang berhubungan yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Penelitian difokuskan pada hubungan antar variabel bebas dan terikat. Cara alami untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu, secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu. Pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang ada.

Melalui penelitian terhadap data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah terkait kinerja pegawai. Memahami berarti memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya menjadi tahu. Memecahkan berarti meminimalkan atau menghilangkan masalah. Sedangkan mengantisipasi adalah mengupayakan agar masalah tidak terjadi.

Metode penelitian dapat dibagi dua yaitu metode penelitian yang bersifat kuantitatif dan bersifat kualitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism, menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif ini juga dikenal sebagai metode ilmiah atau metode *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif ini juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.

Metode kualitatif dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*. Metode kualitatif ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

1. Hubungan Kompetensi pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon.

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS, hasil hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien korelasi kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,61. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon, dengan tingkat keeratan hubungan 61%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik dengan membandingkan korelasi Rank Spearman dan Uji t maka hubungan kompetensi pegawai (X_1) dan kinerja pegawai adalah signifikan. Hal ini diindikasikan dengan nilai korelasi Rank Spearman $0,61 > r_s$ tabel (0,33). Sedangkan uji menunjukan nilai t_1 hitung 4,31 lebih

besar dari t tabel 2,00 pada *level confidence* 95% ($\alpha=5\%$) dan *degree of freedom* ($n-k-1$) = 47. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa secara parsial kompetensi pegawai mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon.

Salah satu faktor yang signifikan meningkatkan kinerja pegawai dalam kompetensi pegawai. Tingkat pelaksanaan kompetensi pegawai dalam kriteria baik (77,85%). Kondisi implementasi kompetensi pegawai sebesar 77,85% di bawah rata-rata kondisi variabel bebas sebesar 78,53%.

Terdapat sekurang-kurangnya 7 faktor yang membentuk kompetensi pegawai. Adapun faktor-faktor yang membentuk kompetensi pegawai meliputi : latar belakang pendidikan formal, latar belakang pendidikan non formal, kesiapan pelaksanaan tugas, dapat meminimalisir kesalahan, kemampuan penggunaan seluruh alat bantu kerja, kemampuan berkomunikasi antar staf, dan kemampuan merealisasikan perintah atasan. Dengan demikian perlu upaya lebih intensif untuk mendorong untuk meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kompetensi pegawai.

2. Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon.

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS, hasil hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,66. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan cukup erat dan positif kinerja pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon sebesar 66%.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai positif dan signifikan. Hal ini diindikasikan oleh koefisien korelasi Rank Spearman sebesar $0,66 > r_s$ tabel sebesar 0,33. Pengujian hipotesis parsial juga dilakukan dengan uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,5 > t$ tabel sebesar 2 pada *level confidence* 95% ($\alpha=5\%$) dan *degree of freedom* ($n-k-1$) = 47.

Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja dan melaksanakan kegiatan secara optimal demi tercapainya prestasi kerja dan produktivitas kerja. Motivasi timbul disebabkan adanya motif dalam diri seseorang yang merangsang orang tersebut untuk melakukan sesuatu yang bisa berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam rangka mengoptimalkan motivasi kerja pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon maka diperlukan berbagai langkah konkrit yang dimulai dari perencanaan yang sengaja didesain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang membentuk motivasi kerja. Adapun faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja meliputi : kebutuhan fisik atau biologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman dan keselamatan (*security or safety needs*), kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*), dan kebutuhan akan penghargaan diri (*Esteem or Status Needs*). Dengan memperhatikan hasil pelaksanaan faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja perlu dipelihara dan ditingkatkan.

Dorongan tersebut diberikan kepada para pegawai untuk bekerja lebih bergairah, sehingga mereka dengan sadar mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara berhasil guna dan berdaya guna sesuai dengan sasaran organisasi. Artinya motivasi berkaitan erat dengan persoalan bagaimana perilaku pegawai dapat diawali, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat di dalam organisasi yang bersangkutan. Motivasi merupakan hubungan dalam diri seseorang untuk berperilaku serta memberi arah perilaku tersebut, motivasi merupakan kondisi psikologis yang perwujudannya dapat dilihat dari tingkah laku seseorang.

Terdapat berbagai macam teknik untuk mengukur motivasi, antara lain adalah dengan menggunakan kondisi tertentu dan mengamati perubahan perilaku. Namun determinan terpenting bagi perilaku individu adalah motivasi dimana motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan - kekuatan yang ada dalam diri pegawai publik yang memulai dan mengarahkan perilaku. Kaitannya dengan perilaku organisasi, bahwa perilaku individu ini merupakan fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Ini berarti bahwa seseorang dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Jika individu dengan organisasi berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi. Intinya tidak ada pekerjaan yang bisa dilaksanakan dengan sukses jika pelaksana pekerjaan itu tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan seseorang akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh apabila dia mempunyai motivasi yang kuat. Sebaliknya seseorang akan kurang gairah dalam melakukan pekerjaannya apabila tidak terdapat motivasi yang kuat.

3. Hubungan Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon

Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun secara simultan menunjukkan hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja (X1 dan X2) dengan Y pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu Hipotesis penelitian diduga terdapat hubungan kompetensi pegawai dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon (H_a) dapat diterima. Hubungan simultan antara X1 dan X2 dengan Y signifikan diindikasikan nilai F hitung $48 > F$ tabel 3,2 ($\alpha=5\%;47$).

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi pegawai dan motivasi kerja mempunyai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,81. Nilai korelasi Rank Spearman $> r_s$ tabel 0,33. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara X1 dan X2 secara simultan yang positif dan sangat kuat.

Sedangkan menurut hasil penghitungan *goodness of fit* (R^2) model penelitian sebagaimana dalam desain penelitian adalah fit atau baik. Nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,66. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas kompetensi pegawai dan motivasi kerja (X1 dan X2) dapat menjelaskan perubahan

variabel terikat (Y) sebesar 66%. Sementara faktor di luar model (*error*) menjelaskan perubahan variabel terikat sebesar 100%-66% atau 34%.

Setelah dilakukan perbandingan hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi kerja, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang lebih erat dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman X2 sebesar 0,65 lebih besar daripada koefisien korelasi X1 sebesar 0,61. Hasil uji korelasi sejalan dengan penghitungan deskripsi pelaksanaan variabel motivasi (X2) sebesar 79,02% lebih besar dari pada deskripsi pelaksanaan variabel kompetensi pegawai (X1) sebesar 79,05%.

Hasil penelitian empiris searah dengan *concern* manajemen yang mencermati pentingnya aspek motivasi dalam sebuah organisasi. Pada Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon memandang aspek motivasi merupakan faktor yang sangat penting guna mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pemberian motivasi bersifat langsung maupun tidak langsung. Pemberian motivasi yang bersifat langsung mengandung arti bahwa pemberian motivasi ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

Wujud dari pemberian motivasi ini melalui pemberian pujian, penghargaan, bonus dan piagam penghargaan. Sedangkan motivasi yang bersifat tidak langsung mengandung arti bahwa motivasi yang diberikan diterjemahkan melalui pemberian fasilitas kerja yang mendukung kelancaran kerja para pegawai seperti fasilitas kantor yang relatif memadai.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa kinerja pegawai Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon, secara empiris telah berhubungan dengan aspek - aspek motivasi kerja. Penerapan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin (indisipliner) sesungguhnya merupakan komitmen bersama, baik bagi unsur pimpinan maupun pegawai dalam menciptakan organisasi yang tertib dan berwibawa.

Faktor-faktor yang membentuk kinerja pegawai meliputi: atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Berdasarkan penelitian keeratan hubungan kompetensi pegawai 61% sedangkan motivasi motivasi kerja 65%. Meskipun demikian apabila kompetensi pegawai dan motivasi kerja dilaksanakan secara bersama-sama maka hubungannya jauh lebih besar yaitu 81%. Hal ini disebabkan karena:

1. Kinerja pegawai di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon akan menjadi baik dan berkualitas apabila didukung kompetensi dan motivasi kerja yang efektif dan efisien dalam pekerjaan.
2. Kinerja pegawai akan terwujud apabila didukung oleh pimpinan dalam memberi perhatian atau motivasi bisa berjalan dengan baik.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas jelaslah bahwa apabila kompetensi pegawai dan motivasi kerja dilaksanakan secara bersama-sama akan membawa hubungan simultan.

Kesimpulan

Kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon mempunyai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,61. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Dari hasil pengujian hipotesis pertama maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hubungan signifikan diindikasikan nilai korelasi Rank Spearman $0,61 >$ dengan r tabel 0,33 dan t_1 hitung sebesar $4,33 >$ t tabel 2 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan $N-k-1 =47$. Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian hipotesis hubungan X_1 (kompetensi pegawai) dengan kinerja pegawai adalah signifikan. Sehingga peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon secara signifikan.

Motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon mempunyai korelasi Rank Spearman sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Dari hasil pengujian hipotesis kedua maka H_a diterima. Hal ini diindikasikan oleh nilai korelasi Rank Spearman $0,65 >$ nilai r tabel 0,33 dan t hitung sebesar $4,59 >$ t tabel 2 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan $N-k-1 =47$. Sehingga peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon.

Kompetensi pegawai dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada di Kantor Daerah TELKOM Plered Cirebon mempunyai korelasi Rank Spearman sebesar 0,81. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi pegawai dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat. Dengan hasil F hitung sebesar $48 >$ F tabel 3,2 dan nilai r Rank Spearman $0,81 >$ r tabel ,033 maka hipotesis ketiga H_a diterima. Dapat dijelaskan bahwa hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah signifikan. Selanjutnya nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,66 menunjukkan variabel bebas yang diteliti dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 66% sementara 34% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

Bibliography

- Atmadjati, A. (2018). *Layanan Prima Dalam Praktik Saat Ini*. Yogyakarta. Deepublish.
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3).
- Damanik, F. N. S. (2012). Menjadi masyarakat informasi. *Jurnal SIFO Mikroskil*, 13(1), 73–82.
- Herdiyanto, F. (2020). Hubungan Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Daerah Telkom Plered Cirebon. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 96–104.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Riva'i, A. K. (2016). *Komunikasi sosial pembangunan: Tinjauan teori komunikasi dalam pembangunan sosial*. Hawa dan AHWA.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Yogyakarta. Deepublish.
- Silalahi, U., & Atif, N. F. (2015). *Metode penelitian sosial kuantitatif*. Jakarta. Refika Aditama.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta. Deepublish.