

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Purwakarta

Gina Novianti Rahayu · Hasan Munawar · Ira Rahmawati

Accepted: 15 Agustus 2026 / Published online: 18 Agustus 2026

Abstrak

Tujuan: Untuk mengetahui bagaimana gambaran kompetensi pegawai dan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel dengan *Non Probability Sampling* dan disajikan dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan sejumlah 55 pegawai BPBD Kabupaten Purwakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 63,3%, sedangkan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Praktis: BPBD Kabupaten Purwakarta perlu memprioritaskan penguatan pemahaman standar kerja melalui diklat teknik kebencanaan dan sosialisasi SOP, serta mendorong inisiatif pegawai melalui penguatan komunikasi pimpinan-bawahan dan ruang penyampaian gagasan, sebagai dua indikator dengan skor relatif terendah.

Kebaruhan: Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Purwakarta dengan menggunakan seluruh populasi pegawai sebagai sampel penelitian sehingga menggambarkan kondisi instansi secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kompetensi; Kinerja Pegawai

Komunikasi dilakukan oleh Gina Novianti Rahayu

✉ Gina Novianti Rahayu

gina.novianti@stieb-perdanamandiri.ac.id

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Hasan Munawar

hasanmunawar69@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Ira Rahmawati

irarahmawati2107@gmail.com

Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktifitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi. Memiliki sumber daya manusia mempunyai produktivitas dan kinerja tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia yang baik serta mempunyai kompetensi yang tinggi, mendukung akan dapat menunjang kemampuan baik individu maupun perusahaan atau instansi untuk berkembang dan mempertahankan eksistensinya untuk dapat menghadapi persaingan.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Purwakarta. Berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 162 Tahun 2021, BPBD memiliki tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang penanggulangan bencana yang meliputi kegiatan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana, penanganan keadaan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi pascabencana. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya karena setiap tugas membutuhkan kemampuan teknis, ketepatan pengambilan keputusan, serta kemampuan bertindak secara cepat dalam situasi darurat.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut, pengembangan kompetensi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan, tetapi juga mencakup keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada Masyarakat. Kondisi di BPBD Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa capaian kinerja pelayanan bencana selama periode 2023-2025 mengalami penurunan. Secara keseluruhan, capaian kinerja tercatat sebesar 93,00% pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 88,00% pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 87,33% pada tahun 2025. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, sehingga penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, data tingkat pendidikan pegawai menunjukkan bahwa dari 55 pegawai belum sepenuhnya merata. Dengan tingkat pendidikan pegawai sebagian pegawai memiliki latar belakang pendidikan S2 sebanyak 1 pegawai dengan persentase 2%, S1 sebanyak 26 pegawai dengan persentase 47%, SMA sebanyak 24 pegawai dengan persentase 44%, D4 sebanyak 1 pegawai dengan persentase 2%, dan D3 sebanyak 3 pegawai dengan persentase 5%. Hal ini menunjukkan cukup banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1. Namun, pada tingkat pendidikan SMA juga tidak kalah banyaknya sehingga mempengaruhi kompetensi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta dalam tugas dan tanggungjawab yang memerlukan pemahaman yang baik terhadap prosedur penanggulangan bencana, kemampuan untuk menilai kondisi lapangan, serta ketepatan dalam mengambil keputusan, terutama pada kondisi darurat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 pegawai juga menunjukkan bahwa kompetensi masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Sebanyak 19 responden menyatakan kurang puas terhadap kompetensi pegawai yang mencakup pemahaman terhadap tugas dan keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan 11 responden menyatakan puas. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan subbagian Kepegawaian BPBD Kabupaten Purwakarta yang menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam ketepatan dan kecepatan pelaksanaan tugas. Beberapa pegawai di nilai belum optimal dalam pemahaman, keterampilan pelaksanaan pekerjaan, maupun kemampuan menyusun laporan tentang kejadian kebencanaan di lapangan yang dilakukan oleh BPBD Kabupaten Purwakarta sehingga diperlukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan setiap bidang kerja.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2023:10) “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Kasmir (2022:6) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Menurut Mangkunegara (2021:2) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi".
Kompetensi

Menurut Wibowo (2022:271) menjelaskan bahwa "Kompetensi merupakan 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". Sejalan dengan Spencer dan Spencer (Wibowo, 2022:272) mengatakan 'Kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama'. Armstrong dan Baron (Wibowo, 2022:273) juga menjelaskan 'Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku Ketika mereka menjalankan perannya dengan baik'. Menurut Wibowo (2022:273) mengatakan bahwa indikator yang terkandung dalam kompetensi yaitu: 1). Motif (sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan), 2). Sifat (karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi), 3). Konsep diri (sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang), 4). Pengetahuan (informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik), 5). Keterampilan (kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu).

Kinerja Pegawai

Menurut Telaumbanua *et al.*, (2024:34) mengemukakan bahwa 'Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya'. Armstrong dan Baron (Wibowo, 2022:7) juga berpendapat bahwa 'Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi'. Kasmir (2022:182) "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan". Menurut Telaumbanua *et al.*, (2024:163) mengatakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu: 1). Kualitas kerja (ditentukan dari ketelitian, kerapian, keterkaitan hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan), 2). Kuantitas kerja (menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu), 3). Tanggung jawab (pegawai dapat bertanggung jawab akan hasil kerjanya), 4). Kerjasama (hasil kerja tercapai dengan semakin baik apabila pegawai bersedia untuk terlibat dengan pegawai lain), 5). Inisiatif pegawai (melaksanakan pekerjaan serta dapat memecahkan masalah tanpa menunggu perintah).

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kurnia & Andi (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Resume Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian oleh Putri (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan memberikan kontribusi sebesar 79% yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi di ikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Makiah & Suryani (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan oleh Aulia *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran berdasarkan uraian diatas:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:63) mengungkapkan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan teori diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2024:8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi kompetensi dan kinerja pegawai, sedangkan pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian didefinisikan oleh Kurniawan & Puspitaningtyas (2023:58) “Subjek penelitian merupakan individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian”. Pada penelitian ini subjek penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta.

Objek penelitian menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2023:58) mengatakan bahwa “Objek penelitian merupakan sifat keadaan dari suatu benda/orang yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian, atau yang hendak diselidiki di dalam kegiatan penelitian”. Adapun Objek penelitian ini adalah kompetensi dan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2024:39) mengatakan bahwa “Variabel penelitian adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel. Sugiyono (2024:39) mendefinisikan “Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Adapun variabel independent dalam penelitian ini adalah kompetensi (X). Menurut Sugiyono (2024:39), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan skala pengukuran ordinal. Menurut Reken *et al.*, (2024:76), data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka dan dapat diukur atau dihitung secara matematis. Sementara itu, data ordinal merupakan data yang mengelompokkan objek ke dalam kategori yang memiliki tingkatan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan melakukan observasi secara langsung pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta, serta penyebaran kuesioner kepada BPBD yang ditetapkan sebagai responden penelitian. Adapun data sekunder diperoleh dari data sekunder diperoleh dari ebook, hasil penelitian terdahulu, laporan instansi serta jurnal – jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian (Reken *et al.*, 2024:77)

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sugiyono (2024:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi pada penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 55 orang.

Menurut Sugiyono (2024:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sampel tersebut”. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 55 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *NonProbability Sampling* dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2024:85).

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2024:137) “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, kuesioner dan observasi (Sugiyono, 2024:137). Wawancara dengan narasumber yang dapat memberikan informasi kepada peneliti sebagai studi pendahuluan dalam penelitian ini dan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Purwakarta.

Uji Intrumen Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2024:121) menjelaskan bahwa “Intrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid itu berarti intrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Dalam penelitian ini menggunakan intrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2024:93) menjelaskan bahwa “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala penilaian penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS statistic 23.0 for windows*, dengan keputusan pengujian validitas item intrumen menurut Ghazali (2021:67) sebagai berikut: Nilai t dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024:121) “intrumen yang reliabel adalah intrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program *SPSS statistic 23.0 for windows*. Keputusan uji reliabilitas menurut Ghazali (2021:62) ditentukan sebagai berikut: Jika nilai *Cronbach’s Alpha* $> 0,70$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach’s Alpha* $< 0,70$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2024:147) menyatakan bahwa “Dalam kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data

yang lain terkumpul”. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2024:147-148), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kompetensi dan kinerja pegawai melalui skor, persentase, serta garis kontinum. Sementara itu, analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui uji asumsi klasik, analisis korelasi sederhana, analisis regresi linear sederhana, uji signifikan parsial (uji t), dan koefisien determinasi (r^2). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *statistic 23.0 for windows*. Kriteria persentase tanggapan responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Kriteria Persentase Tanggapan Responden

% Jumlah skor	Kriteria
20.00 – 36.00	Tidak Baik
36.01 – 52.00	Kurang Baik
52.02 – 68.00	Cukup Baik
68.01 – 84.00	Baik
84.01 – 100.00	Sangat Baik

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Menurut Pandriadi *et al.*, (2023:145) bahwa Pengujian normalitas itu bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran atau sampel dan data terpilih bersumber dari sebaran data populasi yang normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov (K-S). Adapun keputusannya oleh Priyatno (2024:77) sebagai berikut: Jika signifikansi $\leq 0,05$, data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $> 0,05$, data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2021:203) menjelaskan bahwa “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik”. Kaidah keputusan seperti yang dikatakan oleh Priyatno (2024:78) sebagai berikut: Jika Signifikan (pada kolom *Deviation from Linearity*) $< 0,05$ maka dikatakan tidak linear, jika signifikansi (pada kolom *Deviation from Linearity*) $> 0,05$ maka dikatakan linear.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024:63) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif karena bermaksud menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2025:258) menjelaskan bahwa “Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval dan rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama”. Berikut merupakan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2024:262) sebagai berikut:

Tabel 3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Nilai koefisien korelasi (r) berada pada rentang 1 sampai -1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat. Sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang semakin lemah. Koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara kedua variabel, sedangkan koefisien bernilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah (Sugiyono, 2025:259).

Analisis Regresi Linearitas Sederhana

Menurut Sugiyono (2025:259) “Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan umum regresi linear sederhana disajikan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t (Uji-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan

variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:148). Taraf signifikansi adalah 0,05 uji dua pihak. Adapun pengambilan keputusan uji signifikan t menurut Ghozali (2021:152) sebagai berikut: Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147) mengatakan “Koefisien Determinasi (r^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel independen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Adapun rumus koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner kepada 55 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Purwakarta sebagai responden penelitian. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dan dapat diolah sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (71%) dan perempuan sebanyak 16 orang (29%). Berdasarkan usia, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 21 orang (38%), diikuti usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang (31%), usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (27%), usia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (4%), dan tidak terdapat responden yang berusia dibawah 20 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang (47%), diikuti SLTA/SMA sebanyak 24 orang (44%), D3 sebanyak 3 orang (5%), serta D4 dan S2 masing-masing sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 28 orang (51%), diikuti masa kerja 3-4 tahun sebanyak 14 orang (25%), masa kerja 1-2 tahun sebanyak 8 orang (15%), dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (9%).

Gambaran Variabel Kompetensi (X)**Tabel 4** Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

No	Sub Variabel	Skor Aktual	Total Item	Skor Rata-rata	Persentase
1.	Motif	740	3	246,67	89,70%
2.	Sifat	732	3	244,00	88,73%
3.	Konsep diri	730	3	243,33	88,48%
4.	Pengetahuan	724	3	241,33	87,76%
5.	Keterampilan	740	3	246,67	89,70%

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 244,40 dengan persentase 88,87%, sehingga berada pada kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada motif dan keterampilan yang masing-masing memperoleh skor rata-rata 246,67 atau 89,70% menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Purwakarta memiliki dorongan kerjs serta keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada pengetahuan dengan skor rata-rata 241,33 atau 87,76% bahwa pemahaman dan wawasan pegawai dalam bekerja masih harus ditingkatkan melalui penyelenggaraan pelatihan, seminar, atau bimbingan kerja guna memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas.

Gambaran Variabel Kinerja Pegawai (Y)**Tabel 5** Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Sub Variabel	Skor Aktual	Total Item	Skor Rata-rata	Persentase
1.	Kualitas kerja	747	3	249,00	90,55%
2.	Kuantitas kerja	733	3	244,33	88,85%
3.	Tanggung jawab	734	3	244,76	88,97%
4.	Kerjasama	762	3	254,00	92,36%
5.	Inisiatif pegawai	727	3	242,33	88,12%

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata 246,87 dengan persentase 89,77% sehingga berada pada kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada Kerjasama yang memperoleh skor rata-rata 254,00 atau 92,36% menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Purwakarta telah membangun Kerjasama yang

baik dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada inisiatif pegawai dengan skor rata-rata 242,33 atau 88,12% bahwa masih terdapat pegawai yang belum bisa memenuhi standar inisiatif pegawai yang baik, maka perlu peningkatan inisiatif pegawai melalui pelatihan, pemberian motivasi, atau ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide-ide kreatifnya.

Uji Intrumen Data

Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Keterangan	Keputusan
1	Kompetensi	15	Valid
2	Kinerja	15	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y) menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (df) = n-2 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,265. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi maupun variabel kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	15

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa instrumen dari variabel kompetensi dan kinerja memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih dari koefisien kesepakatan yaitu $0,853 > 0,70$ untuk variabel Kompetensi, serta $0,854 > 0,70$ untuk variabel Kinerja sehingga kedua instrument dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

		Kompetensi	Kinerja
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,65	67,33
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5,240	5,164
Most Extreme Differences	Absolute	,072	,100
	Positive	,059	,074
	Negative	-,072	-,100
Test Statistic		,072	,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan variabel kompetensi dan kinerja pegawai memperoleh nilai sig 0,200 > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal

Uji Linearitas

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	1024,359	15	68,291	6,406	,000
Kompetensi	(Combined)					
	Linearity	911,170	1	911,170	85,474	,000
	Deviation from Linearity	113,189	14	8,085	,758	,705
	Within Groups	415,750	39	10,660		
	Total	1440,109	54			

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, diperoleh nilai Sig dari output di atas melalui SPSS 23.0 dilihat dari *Deviation From Linearity* diperoleh hasil nilai sig lebih besar dari 0,05 (0,05 < 0,705), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kompetensi (X) dengan variabel kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 11 Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson	1	,795**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja	Pearson	,795**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

Berdasarkan hasil diatas, menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi antara kompetensi dengan kinerja adalah sebesar 0,795 yang artinya tingkat hubungan antara dua variabel ini adalah kuat. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,60 – 0,799.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients a					
Model		Unstandardized Coefficients (B)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t Sig.
1	(Constant)	15,071	5,486		2,747 ,008
	Kompetensi	,784	,082	,795	9,555 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, terlihat nilai konstanta 15,071 dan nilai beta (b) Kompetensi sebesar 0,784 serta diperoleh thitung = 9,555 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,071 + 0,784X.$$

Dimana nilai konstanta 15,071 menunjukan bahwa jika variabel kompetensi sama dengan nol ($X=0$), maka variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,784. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,784, artinya bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka kinerja dapat diprediksikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,784 ($78,4\% = 78\%$). Dengan

kata lain, apabila variabel kompetensi semakin tinggi, maka nilai variabel kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients a					
Model		Unstandardized Coefficients (B)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t Sig.
1	(Constant)	15,071	5,486		2,747 ,008
	Kompetensi	,784	,082	,795	9,555 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang mempunyai arti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 14 Hasil Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 a	,633	,626	3,159

Berdasarkan hasil diatas, menunjukan nilai $R = 0,795$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,633. Artinya kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 63,3% oleh kompetensi (X). Sedangkan sisanya ($100\% - 63,3\% = 36,7\%$), dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka nilai R Square ini berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan kinerja. Artinya bila koefisien nilai r berada pada daerah 52,02 – 68,00 terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi dan kinerja.

Pembahasan

Gambaran Variabel Kompetensi (X)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 55 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Purwakarta, variabel kompetensi memperoleh kriterium sebesar 3.666 termasuk kedalam kontinum tinggi dengan

persentase 88,87% sehingga berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada motif dan keterampilan yang masing-masing memperoleh skor rata-rata sebesar 246,67 atau 89,70% berada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Purwakarta memiliki semangat kerja yang tinggi, kemampuan mengoperasikan peralatan atau sistem kerja, serta dapat berkomunikasi dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2022:273) yang menyatakan bahwa motif merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mengarahkan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator pengetahuan dengan skor rata-rata 241,33 atau 87,76% berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai mengenai standar kerja yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan masih menjadi aspek yang harus diperhatikan lagi, karena masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memahami standar kerja sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas. Menurut Wibowo (2022:273) “ Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik”. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sebagaimana dikemukakan oleh Tan (2026:66), sehingga pemahaman terhadap standar operasional kerja dapat semakin baik dan mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 55 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Purwakarta, variabel kinerja pegawai memperoleh kriteria sebesar 3.703 termasuk kedalam kontinum tinggi dengan persentase 89,77% sehingga berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai telah memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, menjaga kualitas hasil kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada kerjasama memperoleh skor rata-rata sebesar 254,00 atau 92,36% berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Purwakarta telah menjalankan

Kerjasama tim dengan baik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Telaumbanua *et al.*, (2024:164) menyatakan bahwa hasil kerja tercapai dengan semakin baik apabila pegawai bersedia untuk terlibat dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di antara semua pegawai yang ada.

Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator inisiatif pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 242,22 atau 88,12% berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan, mencari solusi, serta memberikan usulan perbaikan proses kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menunjukan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya aktif dalam mencari solusi atas permasalahan pekerjaan atau mengambil tindakan mandiri tanpa menunggu arahan dari atasan.

Menurut Telaumbanua *et al.*, (2024:164) Inisiatif pegawai adalah pegawai melaksanakan pekerjaan serta dapat memecahkan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan sehingga menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut, menurut Hari (2026:57) Inisiatif pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih mudah mengusulkan perbaikan dan tidak selalu menunggu perintah". Oleh karena itu, BPBD Kabupaten Purwakarta perlu mendorong peningkatan motivasi, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan dalam mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi sederhana didapat tingkat hubungan variabel (X) dan kinerja (Y) sebesar 0,795 pada tingkat 0,60 – 0,799 yang berarti hubungan kuat. Hal ini menunjukan bahwa kompetensi mempunyai hubungan kuat terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh $\text{sig.} < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (r^2) menunjukan nilai $R = 0,795$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,633. Artinya kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 63,3% oleh kompetensi (X). Sedangkan sisanya (100% -

63,3% = 36,6%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka nilai R^2 ini berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan kinerja. Artinya bila koefisien nilai r berada pada daerah 52,02 - 68,00 terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi dan kinerja. Dapat disimpulkan berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan H_0 diterima. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompetensi semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2022:271) menjelaskan bahwa “Kompetensi merupakan 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”.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Makiah & Suryani (2024:984-999) yang meneliti “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: 1) Gambaran kompetensi yang dilakukan oleh pegawai BPBD Kabupaten Purwakarta dari tanggapan 55 responden adalah sebesar 3.666, dimana nilai tersebut berada pada kontinum tinggi dengan persentase sebesar 88,87%. Skor tertinggi variabel kompetensi berada pada indikator motif dengan skor rata-rata sebesar 246,67 atau 89,79%, dan pada indikator keterampilan dengan skor yang sama yaitu dengan skor rata-rata sebesar persentase sebesar 89,79%. Sedangkan terdapat skor terendah berada pada indikator pengetahuan dengan skor rata-rata sebesar 241,33 atau 87,76%; 2) Gambaran kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Purwakarta dari tanggapan 55 responden adalah sebesar 3.703, dimana nilai tersebut berada pada kontinum tinggi dengan persentase sebesar 89,77%. Skor tertinggi variabel kinerja pegawai berada pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata sebesar 254,00 atau 92,36%. Sedangkan skor terendah berada pada indikator inisiatif pegawai dengan skor rata-rata sebesar 243,33 atau 88,12%; 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 63,3% oleh kompetensi (X). Sedangkan sisanya (100% - 63,3% = 36,7%), dipengaruhi oleh faktor lainnya.

BPBD Purwakarta disarankan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap standar kerja melalui pelatihan teknis kebencanaan, sosialisasi SOP, bimbingan teknis, serta kegiatan pengembangan kompetensi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, BPBD Purwakarta disarankan untuk meningkatkan inisiatif pegawai melalui pemberian motivasi, dukungan pimpinan, penghargaan atas ide dan kontribusi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap saran, kreativitas dan inovasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta memperluas jumlah responden atau objek penelitian. Sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai kondisi yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Aulia, M., Setiawan, I., & Febriadi, H. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sulu Sungai Utara. *Jurnal Adminitrasi Negara*, 6(1), 79–85.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari, W. (2026). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Wawasan Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Mardia (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Makiah, & Suryani, L. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 984–999. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 15th ed.). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Pandriadi, Harling, V. N. Van, Wahab, A., Vaulina, S., Sutjiningtyas, S., Ningsih, E. K., Setyono, B. D. H., Rizqi, V., Harisuddin, M. I., Gaffar, S., Yuniarti, T., Rahmawati, A., Faujiyah, F., & Mudawanah, S. (2023). *STATISTIKA DASAR*. Widina Media Utama.
- Priyatno, D. (2024). *Teknik Dasar Untuk Analisis Data Menggunakan SPSS* (Glovanny (ed.); 1st ed., p. 232). CV.Andi Offset.
- Putri, E. S. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.62128/jiads.v18i2.71>
- Reken, F., Junita, D. A., Hallatu, Y. A., Rosmita, E., Welly, Hwihanus, D., Syaban, M. F., Radianto, A. J. V., Akbar, W. K., Yusnita, Pinoa, H. K., & Sarie, D. I. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (D. M. W. Sari (ed.)). Cv. Gita Lentera.
- Sugiyono, P. D. (2024). *METODE Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2025). *Statistik Untuk Penelitian* (A. Nuryanto (ed.); Edisi ke 3). ALFABETA Bandung.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Afina, H. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori* (M. Y. Sianipar (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Wibowo, P. D. (2022). *MANAJEMEN KINERJA* (Kelima). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.