



KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL INSTRUKTUR DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL INSTRUKTUR BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BPVP) SURAKARTA

Mainulisma^{a,*}

^a Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta, Jl. Agus Salim No. 10 Sondakan – Laweyan, Indonesia

^{*}dwiisna47@gmail.com

Diterima: April 2025. Disetujui: Mei 2025. Dipublikasikan: Mei 2025.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, competence, discipline, and interpersonal communication on the performance of functional officers at the Vocational Training and Productivity Center (BPVP) Surakarta. The research involved all 130 functional instructor officers using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that motivation, competence, discipline, and interpersonal communication each have a positive and significant effect on the performance of functional officers. These findings indicate that improvements in these factors can enhance the performance of functional officers at BPVP Surakarta.

Keywords: *motivation; competence; discipline; interpersonal communication; official performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pejabat fungsional di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta. Penelitian dilakukan terhadap seluruh pejabat fungsional instruktur sebanyak 130 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin, dan komunikasi interpersonal masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam aspek-aspek tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja pejabat fungsional di BPVP Surakarta.

Kata Kunci: motivasi; kompetensi; disiplin; komunikasi interpersonal; kinerja pejabat.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki kinerja

yang tinggi dan setiap pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari individu yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Karyawan perlu didorong untuk melakukan aktivitas untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi, kompetensi, disiplin, dan gaya komunikasi. Pengaruh faktor-faktor tersebut telah diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya: Lilis Sulistyani & Andria Pristiani (2023) membuktikan bahwa Disiplin kerja merupakan jalur yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai; Kompetensi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja namun disiplin kerja dan komunikasi berdampak tidak signifikan; Disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja namun kompetensi berdampak tidak signifikan.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Caissar et al., 2022). Motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan (Norkhalisah et al., 2024).

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan

dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Lumanauw, 2022).

Disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, terutama dalam hal perilaku, kemampuan, pelaksanaan serta tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Setiap organisasi publik membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan hasil optimal apabila mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya keteraturan dan ketertiban akan pelaksanaan tugasnya (Prasetyo & Vidiawati, 2022).

Komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kebutuhan akan komunikasi adalah kebutuhan sosial pegawai dalam berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Apabila komunikasinya berjalan baik, maka pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat memelihara kondisi komunikasi yang harmonis. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih atau sekelompok kecil orang, dengan tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik segera (Tobeoto et.al. 2022).

Penelitian Anggeraini & Adnyana (2024) Analisis data menggunakan smart PLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, sementara kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, komunikasi ditemukan

berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja maupun motivasi pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun kompetensi berpengaruh positif, pengaruhnya terhadap motivasi tidak signifikan, namun masih memberikan kontribusi positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai faktor perantara. Motivasi sendiri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Balai Pengembangan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta, merupakan instansi pemerintah di bawah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tentunya tidak lepas dari permasalahan kinerja pegawai. Data tentang kinerja Kementerian Ketenagakerjaan, tercermin pada pencapaian Sasaran Strategis-1, (SS-1), dan sasaran strategi 2 (SS-2). Berdasarkan laporan kinerja kementerian ketenaga kerjaan RI, tahun 2022 diketahui bahwa pencapaian sasaran strategis 1 (SS-1) dengan indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional memiliki capaian kinerja sebesar 93,75 persen. Sedangkan untuk SS-2, diperoleh capaian kinerja sebesar 87,67 persen, dibandingkan tahun sebelumnya, terjadi peningkatan kinerja SS-1 sebesar 0,33 persen, SS-2, peningkatan kinerja yang dilihat dari Indeks Reformasi Birokrasi di Kementerian Ketenagakerjaan sebesar 0,53 persen (Fauziah, 2023).

Terkait dengan kinerja pejabat fungsional instruktur di BPVP Surakarta diketahui bahwa tidak semua pejabat fungsional instruktur mempunyai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penilaian oleh pejabat atasan langsung, setiap instruktur memperoleh nilai yang berbeda satu sama lain. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya perbedaan kinerja pejabat fungsional instruktur tersebut kemungkinan disebabkan oleh motivasi, kompetensi, disiplin, dan komunikasi

interpersonal, hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang: Kinerja pejabat fungsional instruktur ditinjau dari motivasi, kompetensi, disiplin dan gaya komunikasi instruktur di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pejabat fungsional di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta, baik secara parsial maupun simultan dalam sebuah penelitian yang berjudul: "Kinerja pejabat fungsional instruktur ditinjau dari motivasi, kompetensi, disiplin dan komunikasi interpersonal instruktur balai pelatihan vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta Penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat fungsional instruktur di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta yang berjumlah 130 orang. karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019: 166). Metode yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan temuan penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, serta interpretasi hasil untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin, dan komunikasi

interpersonal terhadap kinerja pejabat fungsional di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Surakarta. Setiap variabel dianalisis secara simultan dan parsial, kemudian dibandingkan dengan teori serta temuan penelitian sebelumnya untuk memperkuat validitas hasil.

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Instruktur.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $73,641 > 2,53$ dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak. Artinya motivasi, kompetensi, disiplin dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Koefisien determinasi sebesar 0,776 (77,6%) artinya kinerja pejabat fungsional instruktur BPVP Surakarta dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, disiplin dan komunikasi interpersonal sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Instruktur

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,905 > 2,000$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pejabat fungsional instruktur tersebut menunjukkan bahwa, pejabat fungsional instruktur yang memiliki motivasi kerja tinggi, cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya, pejabat fungsional instruktur yang memiliki motivasi kerja rendah, maka kinerjanya cenderung menjadi rendah.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (Kasmir, 2019: 124). Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) yang

merupakan energi yang menggerakkan diri mereka yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya jika pejabat fungsional instruktur BPVP Surakarta termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada sesama atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan tentu saja itu akan membuat perusahaan mengalami kerugian, oleh karena itu motivasi kerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan dan dalam memberikan layanan kepada masyarakat dalam bidang pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Utomo dan Widodo, (2024); Prastya, dkk, (2024); Kellin dan Wasiman, (2023); Pragiwani, dkk, (2020); Alam, (2014); Hendriana, (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Instruktur

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,361 > 2,000$) dan sig. sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pejabat fungsional instruktur dapat dimaknai bahwa pejabat fungsional instruktur yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan (Kasmir, 2019: 124). Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2023:10), bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah kompetensi. Dari uraian teori di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi (kemampuan) merupakan bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dimana hal ini dapat mempengaruhi keefektifan kinerja individu dan merupakan kunci yang utama yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan.

Hasil penelitian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pejabat fungsional instruktur, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Lustono dan Hasnaeni, (2019); Anggeraini dan Adnyana, (2024); Pragiwani, dkk, (2020); Fadilla dan Wulansari, (2023); Dinillah, (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Instruktur

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,949 > 2,000$) dan sig. sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pejabat fungsional instruktur. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pejabat fungsional instruktur dapat dimaknai bahwa pejabat fungsional instruktur yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2019: 124).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yang terpenting, sebab semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, kedisiplinan merupakan titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya, pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan tercapai target pekerjaan yang diinginkan.

Hasil penelitian secara statistik meunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat instruktur, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Utomo dan Widodo, (2024); Prastya, dkk, (2024); Kellin dan Wasiman, (2023); Lukiyanto, dkk, (2021); Lustono dan Hasnaeni, (2019) Anggeraini dan Adnyana, (2024); Pragiwani, dkk, (2020); Fadilla dan Wulansari, (2023); Alam, (2014); Dinillah, (2023); Hendriana, (2023); yang membuktikan bahwa disiplin

kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,127 > 2,000$) dan sig. sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Hal ini dapat dimaknai bahwa pejabat fungsional instruktur yang memiliki komunikasi interpersonal dengan baik, cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Komunikasi interpersonal merupakan prosen pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Aktivitas komunikasi interpersonal menduduki frekuensi tertinggi dalam kehidupan sosial antar manusia. Partisipan dalam komunikasi interpersonal berperan secara fleksibel serta mengumpan balik atau merespon semaksimal. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal akan menjadi salah satu penentu kinerja yang baik, dan mengharapkan tingkat yang lebih tinggi lagi dihasilkan kinerja, melalui komunikasi antar pegawai yang baik, dengan demikian organisasi mampu melakukan penyesuaian-penyesuaian dengan pola kerja yang mendorong komunikasi interpersonal demi meningkatkan kinerja karya.

Komunikasi merupakan aspek esensial bagi aktivitas individu. Tak jarang pula dalam dunia kerja sekalipun komunikasi juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Komunikasi dibutuhkan dalam kinerja pegawai guna memelihara dan menciptakan hubungan yang harmonis. Hal tersebut dikarenakan setiap pegawai merupakan makhluk sosial. Oleh karenanya komunikasi dianggap aspek yang penting bagi pegawai, agar kinerja pegawai mengalami peningkatan. Komunikasi interpersonal merupakan proses seseorang dalam menciptakan dan mengelola hubungan mereka, komunikasi

interpersonal yang baik menjadikan hubungan interpersonal yang terjalin sesama pegawai dan atasan menjadi semakin dekat, serta memudarnya rasa canggung oleh pegawai kepada pegawai lain dan pegawai kepada atasan.

Hasil penelitian secara statistik membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwardi & Kurniawan (2023) dan Butarbutar et. al. (2021) yang membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, disiplin dan komunikasi interpersonal berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat fungsional.

REFERENSI

- Alam, Syamsu (2014) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, *e-Jurnal Katalogis*, volume 2 nomor 1 hlm. 135-145.
- Anggeraini, Masruroh dan Adnyana, I Made (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting,*

- Management and Business*, vol. 7 no. 2i Hlm. 328-332.
- Butarbutar, Marisi, Efendi, Sisca, Rajagukguk, Josua. (2021) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar, *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, volume 9 no. 1.
- Caissar, C. et al. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor, *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), pp. 11–19.
- Dinillah, George (2023) The Influence of Discipline, Communication and Competence on Teacher Performance Through Motivasi as An Intervening Variable, *Winter Journal: IMWI Student Research Journal*, volume 4 (1), Hlm,89-92.
- Fadilla, Sarah Nur, dan Puspita Wulansari (2023) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balqis Audi, *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* vol.7 no. 2. Hlm. 271-275.
- Fauziah, Ida, 2023, *Laporan Kinerja Kementerian Ketenaga Kerjaan RI Tahun 2022*, Jakarta: Kementerian Ketenaga Kerjaan RI.
- Hendriana, Tengku Ine (2023) The Influence of Motivation, Competence, and Discipline on employee performance, *Enrichment: Journal of Management*, volume 12 (6), hlm. 230-340.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kellin dan Wasiman (2023) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast, *eCo-Buss*, volume 6 nomor 1, Hlm. 875-879.
- Lilis Sulistyani dan Andria Pristiani (2023) Peran Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Kecamatan Sukoharjo), *BISMA: Business and Management Journal* volume 1, (1). Hlm. 442-446.
- Lukiyanto, Istiatin, Bambang Mursito (2021) Kinerja Karyawan ditinjau Dari Disiplin, Penghargaan, dan Kompetensi Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solo Balapan, *Dimensi*, volume 10 nomor 2 hlm. 292-303.
- Lumanauw, Kristin, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Lustono dan Hasnaeni, Anisa Desy (2019) Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara, *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, vol. 19, Hlm. 875-880.
- Norkhalisah, Budiman, Arif, & Noorrahman, Moh. Fajar, (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, *Jurnal MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* vol. 1, no. 2.
- Pragiwani, Meita, Elva Lestari, Mohammad Benny Alexandri (2020) Pengaruh

- Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group), *Responsive, volume 3 no. 3* hlm. 117-129.
- Prasetyo, & Vidiawati, Lia. (2022) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt trans retail indonesia. *Jurnal perkusi. Volume. 2, nomor. 1, januari 2022.*
- Prastya, I Kadek Yogi, Anak Agung Dwi Widyani, Tiara Carina (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMK PGRI 2 Gianyar, *VALUES, volume 5 nomor 1*, hlm. 121-129.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 1-16.
- Simanjuntak. (2023). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. terjemahan Shobaruddin*. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Suwardi, Suci Melati & Kurniawan, Firdaus Dwi Cahyo (2023) Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi, *Psychospritiual Journal of Trends in Islamic Psychological Research*.
- Tobeoto, K., Kasi' Ranteta'dung, R., & Elvin, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Neraca*. <https://jurnal.stie-lpi.ac.id/index.php/neraca>
- Utomo, Hari Budi dan Widodo, Sri (2024) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI Angkatan Udara, *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, vol 13, no. 2*, Hlm. 441-444.