



## Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah

Jauhari Tuarita<sup>1\*</sup>, Mohamad Arsal Rahawarin<sup>1</sup>, Aminah Bahasoan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

\*Corresponding author email: [jauharituarita@gmail.com](mailto:jauharituarita@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received Augustus 18, 2025

Approved November 20, 2025

#### Keywords:

Employee Competency, Performance, BKPSDM

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of technical, managerial, social, strategic, and ethical competencies on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Central Maluku Regency. The research employed a quantitative survey method, collecting data through questionnaires from 46 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects of the variables. The results indicate that technical and managerial competencies have a positive and significant impact on employee performance, while social, strategic, and ethical competencies do not show significant individual effects. Simultaneously, all five competencies positively and significantly affect employee performance, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.919, indicating that 91.9% of performance variations can be explained by the combination of these competencies. These findings highlight the importance of developing multiple dimensions of competencies in an integrated manner to enhance employee performance in public institutions. The study provides implications for human resource development policies, including technical training, managerial capacity building, and fostering social and ethical competencies.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei dan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 46 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi sosial, strategik, dan etika tidak berpengaruh signifikan secara individual. Secara simultan, kelima kompetensi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,919, yang menunjukkan bahwa 91,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kompetensi-kompetensi tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan berbagai dimensi kompetensi secara terpadu untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi publik. Penelitian ini memberikan implikasi bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan teknis, penguatan manajerial, serta pembinaan kompetensi sosial dan etika.

Copyright © 2025, The Author(s).  
This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Tuarita, J., Rahawarin, M. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 3074–3086. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4485>

## PENDAHULUAN

Kompetensi dapat dipahami sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan oleh individu untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), kompetensi menjadi landasan utama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta perwujudan tata kelola yang baik. Menurut (Fauzi & Nugroho, 2024), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dengan performa kerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu(Sakir, 2024). Karena itu, kompetensi bukan sekadar atribut teknis, melainkan fondasi menyeluruh dari kualitas seorang pegawai negeri dalam menjalankan fungsinya. Kompetensi menjadi indikator kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Setiap ASN yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu bekerja secara mandiri. Dengan demikian, kompetensi adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Fauzi & Nugroho, 2024).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab yang diembannya. (Hafid et al., 2022) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, keterampilan, serta tingkat kompetensi. Dalam institusi publik, kinerja tidak hanya dinilai dari output kerja semata, namun juga dari kepatuhan terhadap regulasi, kecepatan pelayanan, dan kemampuan dalam menjawab kebutuhan masyarakat (Tumanggor & Girsang, 2021). Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi dan kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting untuk dianalisis. Hubungan ini relevan terutama dalam lembaga pemerintahan yang mengelola sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang optimal akan tercapai jika kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan jabatan. Hal ini menjadi dasar perlunya pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan (Lumanauw, 2022).

Hubungan antara kompetensi dan kinerja telah menjadi fokus dalam berbagai kajian dan praktik manajemen SDM. Pegawai dengan kompetensi yang baik dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap tugas yang diemban, lebih tanggap terhadap dinamika lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan problem solving yang tinggi. (Krisnawati & Bagia, 2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Artinya, kompetensi bukan hanya memengaruhi bagaimana tugas diselesaikan, tetapi juga menentukan hasil kerja, efisiensi waktu, serta kualitas pelayanan. Hubungan inilah yang menjadi dasar perlunya penguatan kompetensi di setiap unit kerja. Peningkatan kompetensi menjadi strategi utama untuk mendorong kinerja organisasi publik (Noor et al., 2023).

Secara struktural, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki tanggung jawab dalam memastikan setiap ASN memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Lembaga ini menjadi ujung tombak dalam mengelola pelatihan, rotasi, promosi, hingga penilaian kinerja (Dasih et al., 2025). BKPSDM juga memiliki tanggung jawab terhadap penerapan sistem meritokrasi, di mana penempatan dan pengembangan pegawai didasarkan pada kompetensi dan prestasi, bukan pada kedekatan atau tekanan politik (Masruroh et al., 2023). Oleh karena itu, keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh sejauh mana BKPSDM mampu menjalankan fungsinya secara profesional dan transparan (Selanno &

Wance, 2021). Fungsi ini menuntut SDM yang kompeten di seluruh jenjang. Tanpa kompetensi yang memadai, kualitas pelayanan publik akan terpengaruh. BKPSDM menjadi kunci dalam memastikan ASN profesional (Djaharuddin, 2021).

Sesuai dengan Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, setiap ASN wajib memenuhi standar kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural. Namun demikian, pelaksanaan ideal tersebut seringkali berbenturan dengan realitas di lapangan. Banyak ASN yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian yang dimiliki (Surtiani et al., 2022). Di sisi lain, sistem merit yang seharusnya menjadi acuan utama dalam penempatan jabatan masih sering dikompromikan dengan pertimbangan non-kompetensi (Armstrong, 2021). Kondisi ini menyebabkan terjadinya ketimpangan antara harapan dan kenyataan. Ketimpangan tersebut berdampak pada profesionalisme ASN. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan sistem penempatan pegawai (Suarniti & Bagia, 2022).

Realita ketimpangan tersebut tampak nyata di Kabupaten Maluku Tengah. Salah satu fenomena yang mencuat adalah dugaan adanya "honoror bodong" yang lolos seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2024. Isu ini mencuat ke permukaan setelah masyarakat menemukan bahwa beberapa peserta tidak memiliki pengalaman sebagai honorer namun tetap lolos seleksi administrasi (Liputan.co.id, 2024). Kejadian ini mengundang perhatian publik dan menimbulkan keraguan terhadap integritas proses seleksi yang dilakukan oleh BKPSDM. Jika benar adanya, hal ini mencerminkan lemahnya sistem validasi data serta kurangnya kompetensi dalam pengelolaan kepegawaian. Masalah ini menjadi sorotan terkait kredibilitas ASN.

Meski Kepala BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah, Sah Alim Latuconsina, telah membantah isu tersebut dan menyatakan bahwa seluruh tahapan seleksi telah dilakukan sesuai ketentuan (Radiodms.com, 2024), pernyataan itu tidak serta merta menghapus keresahan masyarakat. Ketidakpercayaan publik terhadap proses birokrasi muncul karena kurangnya transparansi dan komunikasi efektif dari instansi terkait. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada posisi strategis di BKPSDM perlu memiliki kompetensi tidak hanya teknis, tetapi juga sosial-kultural. Kemampuan komunikasi dan interaksi sosial menjadi faktor penting. Pegawai harus mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi. Kompetensi sosial-kultural menjadi penentu efektivitas birokrasi.

Selain itu, terdapat pula fakta di lapangan mengenai penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang keahlian atau pendidikan formal. Banyak pegawai yang menjalankan tugas di bidang yang tidak sejalan dengan kompetensi yang mereka miliki. Akibatnya, pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan, membutuhkan waktu adaptasi yang lebih lama, dan hasil kerja yang tidak optimal. Situasi ini menunjukkan lemahnya pemetaan kompetensi dan kurangnya upaya untuk mengembangkan potensi individu secara sistematis. Pelatihan dan pengembangan karir yang terarah sangat dibutuhkan. Tanpa pemetaan kompetensi, produktivitas pegawai terhambat. Hal ini menjadi tantangan nyata bagi BKPSDM.

Kondisi tersebut diperburuk dengan rendahnya indikator kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Bupati Maluku Tengah, Zulkarnain Awat Amir, telah menyampaikan komitmennya untuk meningkatkan profesionalisme ASN dan menekankan pentingnya efisiensi, efektivitas, serta koordinasi lintas sektor (Detikindonesia.co.id, 2024). Namun demikian, perubahan tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam kinerja harian ASN di lapangan. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara komitmen pimpinan daerah dan kapasitas aparatur

untuk menerjemahkan kebijakan ke dalam praktik kerja yang nyata. Tantangan ini menunjukkan perlunya pelatihan berbasis kompetensi. Efektivitas pelayanan publik bergantung pada penerapan kompetensi nyata.

Lebih lanjut, data BPS menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Maluku Tengah pernah berada di atas rata-rata provinsi dan nasional, yang menandakan adanya persoalan dalam penyediaan lapangan kerja yang layak dan penempatan tenaga kerja secara optimal. Situasi ini memunculkan tekanan sosial terhadap ASN, terutama mereka yang berada dalam posisi pelayanan publik. Pegawai dituntut memberikan pelayanan terbaik di tengah keterbatasan sumber daya dan tekanan masyarakat. Hal ini menjadi ujian tersendiri bagi pegawai yang kompetensinya belum memadai. Kompetensi yang kurang optimal dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Tekanan ini menjadi tantangan pengembangan ASN.

Dari berbagai realita tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah meliputi rendahnya akurasi dan keandalan proses seleksi ASN, penempatan pegawai yang tidak selalu sesuai dengan bidang keahliannya, lemahnya sistem meritokrasi dalam promosi dan rotasi jabatan, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Permasalahan ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam. Dengan memperbaiki kompetensi pegawai, efektivitas organisasi akan meningkat. BKPSDM perlu strategi komprehensif untuk mengatasi masalah ini. Hal ini menjadi dasar penelitian lebih lanjut. Penekanan pada kompetensi menjadi solusi strategis.

Permasalahan ini sebenarnya bukan hal baru dan telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian oleh (Lianasari & Ahmadi, 2022) di BKPSDM Kabupaten Kepulauan Sula menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketika pegawai dibekali dengan kompetensi yang sesuai, kinerja yang ditunjukkan pun akan meningkat, baik dari segi kualitas kerja maupun efisiensi dalam pelayanan. Hasil ini menunjukkan pentingnya peran kompetensi dalam menciptakan organisasi publik yang berkinerja tinggi. Studi ini menjadi referensi penting untuk konteks Maluku Tengah. Hal ini menegaskan relevansi fokus penelitian saat ini.

Selanjutnya, (Pariesti & Christa, 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi teknis dan manajerial menjadi dua faktor dominan yang memengaruhi kinerja ASN dalam organisasi pemerintah. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa keberhasilan institusi publik sangat bergantung pada sejauh mana pegawai yang ada memiliki kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, penempatan pegawai harus mempertimbangkan aspek kompetensi sebagai kriteria utama dalam pengambilan keputusan kepegawaian. Penekanan pada kompetensi menjadi faktor penentu efektivitas birokrasi. Keberhasilan kebijakan publik bergantung pada pegawai kompeten. Kompetensi teknis dan manajerial menjadi pilar utama.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada wilayah perkotaan di Pulau Jawa atau wilayah pusat pemerintahan lainnya, dan belum banyak yang mengangkat kondisi kepegawaian di wilayah timur Indonesia seperti Kabupaten Maluku Tengah. Hal ini menciptakan celah penelitian (research gap) yang perlu diisi agar kebijakan pengembangan ASN dapat disesuaikan dengan karakteristik lokal dan tantangan geografis yang unik di wilayah kepulauan. Cela penelitian ini memberi peluang studi baru. Analisis lokal menjadi sangat penting. Penelitian ini dapat menyesuaikan strategi pengembangan ASN. Fokus penelitian harus relevan dengan kondisi lokal. Hal ini menjadi kontribusi bagi ilmu manajemen SDM publik.

Urgensi penelitian ini menjadi sangat kuat ketika dikaitkan dengan peran strategis BKPSDM dalam memastikan terciptanya ASN yang profesional dan kompeten. Research gap terlihat dari minimnya studi yang membahas hubungan kompetensi dan kinerja pegawai secara spesifik di Kabupaten Maluku Tengah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan data empiris yang relevan bagi pembuat kebijakan daerah dalam merancang strategi pengembangan ASN berbasis kompetensi. Studi ini menjadi acuan bagi perbaikan kebijakan. Temuan penelitian diharapkan mendorong reformasi SDM publik. Penelitian relevan dengan kebutuhan daerah. Data empiris menjadi fondasi strategi.

Dari segi kebaruan (novelty), penelitian ini menawarkan pendekatan evaluatif terhadap pengaruh kompetensi—yang mencakup aspek teknis, manajerial, dan sosial-kultural—terhadap kinerja pegawai BKPSDM di daerah kepulauan. State of the art dari penelitian ini terletak pada penyatuan antara data administratif seleksi ASN, persepsi masyarakat, dan hasil evaluasi kinerja aktual, yang belum banyak dilakukan dalam konteks geografis seperti Maluku Tengah. Hal ini memberikan nilai tambah dalam kajian manajemen SDM sektor publik. Pendekatan multidimensional menjadi keunggulan. Studi ini mengintegrasikan data kuantitatif dan kualitatif. Hal ini memunculkan perspektif baru.

Berdasarkan seluruh paparan di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini ke dalam sebuah penelitian ilmiah dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti. Hasil studi akan menjadi acuan bagi pengembangan ASN. Tujuan penelitian adalah meningkatkan efektivitas dan profesionalisme. Fokus pada kompetensi menjadi instrumen utama. Penelitian juga menjadi kontribusi akademik. Data lapangan memperkuat analisis kebijakan. Studi ini memiliki relevansi praktis dan teoritis.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengukur pengaruh antar variabel, yaitu lima jenis kompetensi (teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika) sebagai variabel bebas ( $X_1$ - $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) (Hapsari et al., 2022). Pendekatan asosiatif dipilih untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel secara statistik. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Jenis dan pendekatan penelitian ini relevan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar rekomendasi kebijakan. Analisis kuantitatif memungkinkan generalisasi temuan pada populasi (Sakir et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah, yang berlokasi di Masohi, ibu kota kabupaten. Lokasi ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian terkait kompetensi dan kinerja pegawai. Waktu pelaksanaan berlangsung selama dua bulan, September hingga Oktober 2025, mencakup pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi kegiatan pegawai. Penelitian mempertimbangkan kondisi operasional organisasi, struktur birokrasi, dan dinamika tugas pegawai. Pemilihan waktu juga mempertimbangkan kelancaran koordinasi dengan pihak BKPSDM. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan akurat. Kondisi ini mendukung validitas temuan penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu lima kompetensi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Setiap indikator dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang dapat diukur responden melalui tanggapan tertutup. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala ini memungkinkan penilaian kuantitatif terhadap persepsi responden. Setiap jawaban diberi bobot 1–5. Skor total dari setiap variabel kemudian dianalisis secara statistik untuk melihat hubungan antar variabel.

Teknik pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner, wawancara terstruktur, dan observasi sistematis. Kuesioner disebarluaskan kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian, yaitu 46 pegawai BKPSDM. Setelah itu, peneliti mengumpulkan kembali dokumen isian, baik secara langsung maupun melalui perantara, untuk memastikan partisipasi tinggi dan data lengkap. Data dikompilasi dan ditabulasi ke dalam format digital menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau Excel. Proses ini memudahkan analisis kuantitatif dan pengujian hipotesis. Teknik ini menjamin data objektif dan sistematis.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 46 orang, mencakup pegawai struktural dan fungsional. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh bersifat menyeluruh dan representatif. Teknik ini meminimalkan kesalahan pengambilan sampel acak. Seluruh responden terlibat aktif dalam pengisian kuesioner. Pendekatan ini memastikan validitas dan reliabilitas data penelitian. Sampel 46 orang mencerminkan keseluruhan populasi.

Data penelitian berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder berasal dari arsip organisasi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal terkait. Data primer menjamin relevansi langsung dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat dan membandingkan temuan lapangan. Kombinasi kedua sumber ini meningkatkan validitas dan akurasi hasil. Data sekunder juga membantu memahami konteks historis dan kebijakan sebelumnya. Pendekatan ini mendukung analisis komprehensif.

Data dianalisis menggunakan metode kuantitatif, yaitu regresi linear berganda setelah model memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji F untuk pengaruh simultan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Jika  $R^2$  mendekati 1, variabel bebas menjelaskan variabel terikat dengan baik. Hasil uji ini memungkinkan peneliti menilai hubungan kompetensi terhadap kinerja secara signifikan. Analisis ini menjadi dasar validitas temuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Asumsi ini penting agar estimasi koefisien regresi yang diperoleh tidak bias, efisien, dan konsisten. Pengujian meliputi beberapa aspek, yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Setiap uji dilakukan secara sistematis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 30. Hasil

pengujian digunakan untuk memastikan bahwa model regresi dapat diandalkan dalam menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, validitas temuan penelitian dapat dijamin. Analisis ini menjadi dasar bagi interpretasi hasil regresi.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode PP plots untuk menilai distribusi residual regresi. Metode ini membandingkan nilai kumulatif data observasi dengan distribusi normal teoritis. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar titik berada cukup dekat dengan garis diagonal, meskipun terdapat beberapa penyimpangan kecil. Penyimpangan tersebut masih dalam batas wajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan secara valid. Uji ini mendukung keandalan analisis statistik dalam penelitian.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat adanya ketidaksamaan varians residual. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menandakan bahwa varians residual homogen atau homoskedastik. Dengan kata lain, asumsi linearitas dan homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi. Pemenuhan asumsi ini penting agar estimasi koefisien regresi tetap efisien dan tidak bias. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel bebas berada di bawah 10, dengan nilai Tolerance di atas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan antar variabel kompetensi. Setiap variabel independen relatif independen satu sama lain. Dengan kondisi ini, semua variabel bebas layak dimasukkan dalam model regresi. Analisis regresi selanjutnya dapat dilakukan tanpa risiko distorsi akibat hubungan antar variabel.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada observasi berturut-turut. Hasil pengujian menggunakan nilai Durbin-Watson menunjukkan angka sebesar 1,970, yang berada dalam rentang -2 hingga +2. Artinya, tidak terjadi autokorelasi dalam residual model regresi. Kondisi ini memastikan bahwa residual bersifat independen, sehingga asumsi klasik terkait autokorelasi terpenuhi. Dengan pemenuhan uji autokorelasi, model regresi layak digunakan untuk analisis pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas, homoskedastisitas, tidak adanya multikolinearitas, dan residual independen. Pemenuhan semua asumsi ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan valid dan reliabel. Dengan demikian, koefisien regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara tepat. Analisis selanjutnya berupa uji t, uji F, dan koefisien determinasi dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa model memenuhi kriteria BLUE.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, penelitian dapat melanjutkan analisis regresi untuk menilai pengaruh kompetensi teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika terhadap kinerja pegawai. Temuan uji asumsi klasik memperkuat kepercayaan bahwa hasil analisis regresi mencerminkan hubungan yang valid dan signifikan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan pengembangan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah. Analisis ini menunjukkan integritas metodologis penelitian kuantitatif.

### ***Uji Regresi Linear Berganda***

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menilai pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Analisis ini memungkinkan peneliti melihat sejauh mana lima jenis kompetensi—teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika—secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini, kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat dapat diidentifikasi. Selain itu, regresi linear berganda memungkinkan prediksi kinerja pegawai berdasarkan perubahan nilai variabel bebas. Analisis ini menjadi penting dalam penelitian kuantitatif untuk memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar rekomendasi kebijakan. Hasil regresi memberikan gambaran mana kompetensi yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menjadi acuan bagi pengembangan SDM di BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kompetensi Teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,001, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis satu satuan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,852 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan teknis pegawai menjadi faktor paling dominan dalam mendukung kinerja, terutama dalam menjalankan tugas rutin dan teknis di lingkungan birokrasi. Kompetensi teknis yang kuat memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, penguatan kompetensi teknis harus menjadi prioritas dalam pengembangan pegawai.

Selain itu, Kompetensi Manajerial juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi kurang dari 0,001 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan kompetensi manajerial dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,581 satuan. Hal ini menunjukkan peran manajerial sangat penting dalam mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengawasi pelaksanaan tugas pegawai. Kompetensi manajerial yang baik membantu pegawai bekerja lebih terstruktur, mampu memecahkan masalah, dan meningkatkan produktivitas unit kerja. Oleh karena itu, program pengembangan kepemimpinan dan manajerial menjadi aspek kunci dalam meningkatkan kinerja di BKPSDM.

Sementara itu, Kompetensi Sosial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar -0,026 dengan signifikansi 0,883 menunjukkan bahwa kompetensi sosial tidak memiliki pengaruh nyata dalam model regresi ini. Artinya, kemampuan berinteraksi atau bersosialisasi pegawai tidak cukup memengaruhi kinerja secara langsung di lingkungan BKPSDM. Temuan ini dapat menjadi indikasi bahwa faktor sosial lebih bersifat pendukung atau mediasi, bukan faktor utama. Dengan demikian, fokus pengembangan kinerja sebaiknya lebih diarahkan pada kompetensi teknis dan manajerial.

Kompetensi Strategik menunjukkan koefisien positif sebesar 0,101 namun tidak signifikan secara statistik dengan signifikansi 0,529. Hal ini menandakan bahwa kemampuan berpikir strategik atau merencanakan jangka panjang pegawai tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja harian dalam model penelitian ini. Meski arahnya positif, pengaruhnya relatif kecil dibandingkan kompetensi teknis dan manajerial. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi dan perencanaan jangka panjang perlu didukung oleh aspek teknis dan manajerial yang lebih kuat agar berdampak nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, kompetensi strategik lebih efektif jika dikombinasikan dengan peningkatan kompetensi lain.

Kompetensi Etika memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar -0,182 dengan signifikansi 0,080 menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat bukti kuat bahwa kompetensi etika secara langsung memengaruhi kinerja. Nilai negatif dapat menunjukkan adanya variabel lain yang memediasi atau mengintervensi hubungan antara etika dan kinerja, seperti lingkungan kerja atau motivasi. Temuan ini menekankan perlunya penguatan integrasi nilai etika dengan praktik kerja sehari-hari agar kontribusinya terhadap kinerja lebih nyata. Kompetensi etika tetap penting sebagai landasan profesionalisme, meski dampaknya tidak langsung terlihat dalam model regresi.

Berdasarkan keseluruhan analisis, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: Kinerja Pegawai =  $-0,015 + 0,852X_1 + 0,581X_2 - 0,026X_3 + 0,101X_4 - 0,182X_5$ . Konstanta -0,015 menunjukkan bahwa jika semua kompetensi bernilai nol, kinerja mendekati nol, walaupun secara praktis hal ini tidak realistik. Temuan ini menegaskan bahwa Kompetensi Teknis dan Kompetensi Manajerial merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Kompetensi Sosial, Strategik, dan Etika tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Dengan demikian, pengembangan SDM di BKPSDM sebaiknya fokus pada peningkatan kemampuan teknis dan manajerial agar kinerja pegawai lebih optimal.

### ***Pengujian Hipotesis***

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F menilai pengaruh semua variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel kompetensi. Ketiga uji ini menjadi dasar untuk menilai validitas model regresi dan menentukan pengaruh nyata antar variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengetahui kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah. Hasil uji ini juga membantu memberikan rekomendasi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis bukti. Analisis statistik digunakan untuk memastikan temuan bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi Teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 4,462 jauh lebih besar dari t tabel 2,021 dengan signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan tugas profesional menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Semakin tinggi kompetensi teknis, semakin baik kinerja pegawai, khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan rutin dan teknis. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan pelatihan teknis bagi pegawai BKPSDM. Kompetensi teknis menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja. Dengan demikian, fokus pengembangan SDM sebaiknya diarahkan pada peningkatan keahlian teknis yang spesifik.

Kompetensi Manajerial juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 4,614 dengan signifikansi  $< 0,001$  menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan manajerial, seperti pengambilan keputusan dan pengelolaan tim, berkontribusi signifikan pada kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi manajerial baik mampu mengarahkan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini memperkuat peran manajerial sebagai faktor pendukung dalam pencapaian target organisasi. Kemampuan ini sangat penting dalam mengoordinasi tugas pegawai dan memastikan tugas selesai tepat waktu. Oleh

karena itu, pengembangan kepemimpinan dan manajerial menjadi aspek penting dalam strategi peningkatan kinerja.

Sementara itu, Kompetensi Sosial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar -0,148 dengan signifikansi 0,883 menunjukkan bahwa aspek sosial tidak memberikan kontribusi nyata dalam model ini. Hal ini berarti interaksi sosial atau kemampuan berkomunikasi pegawai tidak memengaruhi kinerja secara langsung dalam konteks tugas rutin di BKPSDM. Kompetensi sosial lebih bersifat pendukung atau mediasi, bukan faktor dominan. Pengaruhnya mungkin baru terasa dalam konteks kolaborasi jangka panjang atau proyek tim tertentu. Dengan demikian, pengembangan kinerja sebaiknya lebih menitikberatkan pada kompetensi teknis dan manajerial yang terbukti signifikan.

Kompetensi Strategik menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 0,636 dengan signifikansi 0,529 menunjukkan bahwa kemampuan berpikir strategik belum memberikan dampak nyata pada kinerja harian. Meskipun arahnya positif, pengaruhnya relatif kecil dibandingkan kompetensi teknis dan manajerial. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi dan perencanaan jangka panjang pegawai memerlukan dukungan dari kompetensi lain agar berkontribusi efektif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi strategik perlu disertai peningkatan aspek teknis dan manajerial. Fokus utama tetap pada kompetensi yang secara langsung memengaruhi kinerja operasional.

Kompetensi Etika memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung -1,796 dengan signifikansi 0,080 menunjukkan bahwa secara statistik, kompetensi etika tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Nilai negatif mungkin menunjukkan adanya variabel lain yang memediasi hubungan antara etika dan kinerja, seperti motivasi atau budaya kerja. Walaupun tidak signifikan, kompetensi etika tetap penting sebagai landasan profesionalisme dan integritas pegawai. Peningkatan nilai etika dapat mendukung keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang. Namun, dalam model ini, dampaknya tidak terlihat secara langsung.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kelima variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 90,317 dengan signifikansi < 0,001 jauh lebih besar dari F tabel 2,45, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dan variabel kompetensi secara kolektif memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja. Variasi kinerja pegawai lebih banyak dijelaskan oleh kompetensi daripada faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan kompetensi secara menyeluruh.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,919 menunjukkan bahwa sekitar 91,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi yang digunakan dalam model regresi. Sementara nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,908 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dan sampel, sekitar 90,8% variabilitas kinerja tetap dapat dijelaskan. Hal ini menandakan model regresi tidak mengalami overfitting dan memiliki kemampuan prediksi yang baik. Standard error sebesar 1,106 menunjukkan deviasi prediksi model terhadap data observasi relatif kecil. Dengan demikian, model regresi cukup kuat untuk digunakan dalam evaluasi dan pengembangan kinerja pegawai BKPSDM.

Secara keseluruhan, uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Teknis dan Manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kompetensi Sosial, Strategik, dan Etika tidak berpengaruh signifikan secara individual. Namun, secara

simultan, semua kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja dengan baik. Temuan ini menekankan pentingnya fokus pengembangan SDM pada aspek teknis dan manajerial, sambil tetap mempertahankan nilai strategik, sosial, dan etika sebagai dukungan untuk keberlanjutan kinerja jangka panjang. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja harus bersifat komprehensif dan berbasis bukti empiris.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lima jenis kompetensi, yaitu teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah. Pengujian dilakukan baik secara parsial maupun simultan melalui analisis regresi linear berganda, dengan tujuan mengetahui kontribusi masing-masing kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis statistik menggunakan koefisien regresi, nilai signifikansi, F-hitung, dan  $R^2$  dijadikan dasar untuk menilai pengaruh individual maupun kolektif kompetensi terhadap kinerja, serta dibandingkan dengan teori Spencer & Spencer mengenai kompetensi dan Robbins & Coulter mengenai kinerja organisasi. Dengan pendekatan ini, penelitian memberikan pemahaman komprehensif terkait kontribusi dimensi kompetensi terhadap efektivitas kerja di lingkungan BKPSDM.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi 0,852 dengan signifikansi  $<0,001$  dan  $t$  hitung  $4,462 > t$  tabel 2,021 membuktikan bahwa semakin tinggi kemampuan teknis pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer yang menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian terkait bidang pekerjaan. Dalam konteks BKPSDM, penguasaan administrasi kepegawaian, sistem informasi, dan penyusunan dokumen pengembangan SDM menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan akurasi kerja.

Kompetensi manajerial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,581,  $t$  hitung 4,614, dan signifikansi  $<0,001$ . Hal ini menunjukkan kemampuan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan berperan penting dalam pencapaian target organisasi. Sebaliknya, kompetensi sosial, strategik, dan etika tidak berpengaruh signifikan secara individual. Kompetensi sosial (-0,026;  $t=-0,148$ ;  $p=0,883$ ) dan strategik (0,101;  $t=0,636$ ;  $p=0,529$ ) menunjukkan pengaruh yang kecil, sementara kompetensi etika (-0,182;  $t=-1,796$ ;  $p=0,080$ ) juga belum memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja, meskipun memiliki relevansi teoritis dalam membentuk integritas dan profesionalisme.

Meski beberapa kompetensi tidak signifikan secara parsial, analisis simultan menunjukkan kelima kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $F$  hitung jauh lebih besar dari  $F$  tabel dengan signifikansi  $<0,001$ , sementara koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,919 mengindikasikan bahwa 91,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi kompetensi teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja tidak ditentukan oleh satu jenis kompetensi saja, melainkan oleh sinergi dari berbagai dimensi kompetensi yang saling melengkapi.

Secara praktis, temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh di BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah. Peningkatan kompetensi teknis dan manajerial harus diprioritaskan karena berpengaruh dominan terhadap kinerja,

sementara penguatan kompetensi sosial, strategik, dan etika perlu dilakukan untuk mendukung profesionalisme dan keberlanjutan kinerja organisasi. Strategi pengembangan SDM yang komprehensif diharapkan mampu menciptakan pegawai yang produktif, kompeten, dan mampu memenuhi target organisasi secara efektif serta berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah, dapat disimpulkan bahwa kompetensi teknis dan manajerial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kemampuan teknis yang baik meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas kepegawaian dan kemampuan manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan turut meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, kompetensi sosial, strategik, dan etika tidak berpengaruh signifikan secara individual, yang menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal, perencanaan jangka panjang, pengelolaan perubahan, dan penerapan nilai-nilai etika belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Namun, secara simultan kelima kompetensi tersebut berpengaruh positif dan signifikan, menegaskan bahwa kombinasi kompetensi teknis, manajerial, sosial, strategik, dan etika secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). Job Satisfaction and Employee Productivity in Service Organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 455–472.
- Dasih, T. S. E., Indriana, D., & Athfalina, V. I. (2025). The Evolving Role of the Inspectorate in Achieving a Sustainable Surabaya. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 8(1).
- Djaharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558–580.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman, S. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 731–738.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa PDTT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Lianasari, M., & Ahmad, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan cv. Bumi kencana jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100–109.

- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559–570.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
- Sakir, A. R. (2024). Tinjauan Literatur: Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(2), 165–171.
- Sakir, A. R., Bahasoan, A., & Almahdali, H. (2024). Analisis Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Marlasi Kabupaten Kepulauan Aru. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 3(2), 8–18.
- Selanno, H., & Wance, M. (2021). Performance Of Inspectorate In Supervision Of Government Administration In Buru Selatan Regency. *Sosiohumaniora*, 23(2), 157–189.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Klungkung. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221–231.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.