

Pengaruh Kompetensi Teknis Dan Kecepatan Respon Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Andi Miftahul Khaer, Nurdin Latif, Ansar H.Mulkin Bas

Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar, Indonesia

andimiftahulkhaer1919@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kompetensi teknis dan kecepatan respons terhadap pelaksanaan operasi Search and Rescue (SAR) pada pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Objek penelitian ini yaitu Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang bergerak di bidang jasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling analisis, sedangkan sampel yang di ambil berjumlah 130 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah di uji validitas dan realibitasnya. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Teknis (X1) dan Kecepatan Respon (X2) berpengaruh positif ke signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya kompetensi teknis dan kecepatan respons merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan operasi SAR.

Kata Kunci: *Kompetensi Teknis, Kecepatan Respon, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi publik, khususnya instansi pelayanan kemanusiaan dengan tingkat risiko dan urgensi tinggi (Kusumasari & Lukiasuti, 2020). Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar sebagai unit pelaksana teknis Basarnas memegang peran strategis dalam operasi pencarian dan pertolongan terhadap kecelakaan pelayaran, penerbangan, maupun bencana alam.

Keberhasilan tugas tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai dalam merespons setiap kejadian secara cepat, tepat, dan profesional.

Dalam konteks operasi SAR, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil akhir penyelamatan, tetapi juga dari proses kerja yang meliputi kesiapan personel, ketepatan pengambilan keputusan, koordinasi tim, serta kecepatan respon terhadap laporan kejadian (Pebrian et al., 2025). Kecepatan respon menjadi aspek krusial karena keterlambatan penanganan dapat meningkatkan risiko keselamatan korban. Namun, kecepatan respon yang tinggi perlu ditunjang oleh kompetensi teknis pegawai agar tindakan yang dilakukan tetap sesuai standar keselamatan dan prosedur operasional yang berlaku.

Laju et al. (2020) menyatakan kompetensi teknis pegawai mencerminkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan operasional dalam menjalankan tugas SAR, seperti penguasaan peralatan penyelamatan, pemahaman prosedur operasi standar, kemampuan navigasi, serta teknik evakuasi dan pertolongan pertama. Pegawai dengan kompetensi teknis memadai diharapkan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan akurat dalam kondisi darurat.

Secara empiris, Kartasasmita et al. (2021) menemukan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sektor pelayanan ekspor-impor. Maharani et al. (2024) membuktikan kompetensi SDM berpengaruh terhadap efektivitas sistem. Namun kajian yang secara spesifik menghubungkan kompetensi teknis dan kecepatan respon terhadap kinerja pegawai SAR masih terbatas. Padahal karakteristik operasi SAR bersifat time-sensitive dan zero-mistake. Pebrian et al. (2025) menekankan motivasi kerja penting dalam meningkatkan kinerja pranata SAR, tetapi belum menguji aspek teknis dan kecepatan.

Kesenjangan penelitian terlihat karena belum ada model empiris yang menguji pengaruh simultan kompetensi teknis dan kecepatan respon terhadap kinerja pegawai Basarnas. Secara praktis, Basarnas Kelas A Makassar perlu data berbasis riset untuk merumuskan kebijakan peningkatan kapasitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan: 1) Menganalisis pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai, 2) Menganalisis pengaruh kecepatan respon terhadap kinerja pegawai, 3) Menganalisis pengaruh kompetensi teknis dan kecepatan respon secara simultan terhadap kinerja

pegawai. Hasil penelitian diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi literatur manajemen SDM sektor kedaruratan dan kontribusi praktis bagi Basarnas dalam menyusun program peningkatan kinerja berbasis bukti.

METODELOGI

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu sistem dimana informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan survei dikumpulkan dan disiapkan secara sistematis, dan kesimpulan diambil sedemikian rupa sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono 2017: 244). Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini terdiri dari: analisis regresi linier berganda, uji hipotesis serta validitas dan reliabilitas.

1. Uji validitas dan Reabilitas

- a. Uji validitas Uji adalah ukuran yang digunakan untuk menunjukkan keakuratan dan relevansi data yang diteliti. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh sampel responden dengan syarat uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ dan hipotesis yang masuk akal berdasarkan validitas uji yang dinyatakan dan jika $r < r_{tabel}$, maka hipotesis tersebut tidak valid.
- b. Uji reabilitas adalah Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk memeriksa apakah suatu objek/alat penelitian merupakan ciri suatu variabel atau konstruk. Didefinisikan oleh Sugiyono (2012:354), pengujian reliabilitas adalah suatu alat pengujian yang digunakan untuk memaparkan volume dimana suatu alat dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika pengukuran dilakukan secara berulang-ulang.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Ilmu yang mempelajari dua atau lebih variabel bebas (X) yang mempunyai hubungan linier terhadap satu variabel terikat (Y). Persamaan matematis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1 x_1+b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja pegawai
X1	= Kompetensi Tehknis
X2	= Kecepatan Respon
a	= konstanta
b1,b2	= Koefisien regresi
e	= Eror

Pengujian hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Ilmu yang mempelajari dua atau lebih variabel bebas (X) yang mempunyai hubungan linier terhadap satu variabel terikat (Y). Persamaan matematis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Kompetensi Tehknis (X1) dan Kecepatan Respon (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Jika tingkat signifikansi uji $t < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Kompetensi Tehknis (X1) dan Kecepatan Respon (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji semua variabel bebas (X) beserta variabel bebasnya. Untuk menguji kecocokan model regresi linear berganda, dilakukan uji-F. uji ini menguji validitas hipotesis pertama bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan antara Kompetensi Tehknis (X1) dan Kecepatan Respon (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). kriteria Uji-F terdiri dari perbandingan tingkat signifikan nilai-F ($\alpha=0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika tidak signifikan uji $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kompetensi Tehknis (X1) dan Kecepatan Respon (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).



2. Jika tingkat signifikan uji $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kompetensi Tehknis (X1) dan Kecepatan Respon (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif

Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,235	1,102		1,121	0,266		
	Kompetensi Teknis (X1)	0,418	0,082	0,451	5,120	0,000	0,10	1,850
	Kecepatan Respon (X2)	0,362	0,083	0,383	4,350	0,000	0,10	1,850

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kompetensi teknis X1	Saya memahami prosedur teknis dalam pencarian dan pertolongan kelas A makassar	0,672	0,242	Valid
	Saya mampu mengoperasikan peralatan SAR dengan baik	0,715	0,242	Valid
	Saya memiliki pengalaman teknis yang mendukung pelaksanaan tugas	0631	0,242	Valid



	Saya mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan kerja	0,598	0,242	Valid
	Saya dapat menyelesaikan tugas teknis tanpa banyak kesalahan	0,654	0,242	Valid

Semua item X1 valid karena $r\text{-hitung} > 0,242$. Item tertinggi No 2 = “operasional peralatan SAR” 0,715. Ini wajar karena itu core skill rescuer.

Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas minimal Cronbach's Alpha	keterangan
Kompetensi Teknis (X1)	0,823	0,60	Sangat Reliabel
Kecepatan Respon (X2)	0,801	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1)	0,845	0,60	Sangat Reliabel

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,235	1,102		1,121	0,266
	Kompetensi Teknis (X1)	0,418	0,082	0,451	5,120	0,000



	Kecepatan Respon (X2)	0,362	0,082	0,383	4,350	0,000
--	--------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,415	2	136,207	58,730	0,000
	Residual	146,124	63	2,319		
	Total	418,539	65			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: kompetensi teknis, kecepatan respon						

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 58,730 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung 58,730 lebih besar dari F tabel 3,14 untuk $df_1=2$ dan $df_2=63$ pada $\alpha=0,05$. Karena $Sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulan: Variabel Kompetensi Teknis dan Kecepatan Respon secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti peningkatan kompetensi teknis berupa pemahaman prosedur dan penguasaan alat SAR serta peningkatan kecepatan respon berupa respon darurat dan pengambilan keputusan cepat secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai yang diukur dari ketepatan waktu, kualitas, dan sesuai SOP.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan variabel Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $5,120 > t\ tabel\ 1,998$ dan Sig

$0,000 < 0,05$. Koefisien regresi 0,418 berarti setiap peningkatan 1 skor Kompetensi Teknis akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,418 poin. Dengan demikian H1 diterima. Temuan ini sesuai dengan teori Spencer & Spencer 1993 yang menyatakan kompetensi teknis sebagai karakteristik dasar yang membedakan kinerja superior vs rata-rata. Pada konteks Kantor SAR Kelas A Makassar yang menangani operasi high-risk, pemahaman prosedur pencarian No 1 X1 dan kemampuan mengoperasikan peralatan SAR No 2 X1 menjadi faktor kunci. Pegawai yang kompeten teknis akan lebih cepat menyelesaikan evakuasi No 1 Y dan menghasilkan kualitas kerja yang baik No 2 Y karena minim kesalahan teknis No 5 X1. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wibowo 2016 bahwa kompetensi teknis berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai teknis lapangan.

Pengaruh Kecepatan Respon terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan Kecepatan Respon berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung $4,350 > t$ tabel 1,998 dan Sig $0,000 < 0,05$. Koefisien 0,362 berarti tiap kenaikan 1 skor Kecepatan Respon meningkatkan Kinerja 0,362 poin. H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan konsep "Golden Time" dalam operasi SAR, dimana 6 jam pertama sangat menentukan keberhasilan penyelamatan. Kecepatan merespon panggilan darurat No 1 X2 dan kemampuan mengambil keputusan cepat No 2 X2 memungkinkan pegawai langsung bergerak tanpa delay birokrasi. Hal ini berdampak pada ketepatan target waktu No 1 Y dan kemampuan beradaptasi perubahan lapangan No 4 X2 → No 4 Y kontribusi tujuan org. Temuan ini konsisten dengan penelitian Setiawan 2020 di instansi tanggap darurat yang menemukan kecepatan respon 34% memengaruhi kinerja.

Pengaruh Simultan Kompetensi Teknis dan Kecepatan Respon terhadap Kinerja Pegawai

Uji F menunjukkan X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan dengan F hitung $58,730 > F$ tabel 3,14 dan Sig $0,000 < 0,05$. Adjusted $R^2 = 0,642$ artinya 64,2% kinerja dijelaskan $X1+X2$, sisanya 35,8% oleh variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, fasilitas. H3 diterima.

Secara bersama-sama, kompetensi teknis + kecepatan respon membentuk "pasangan ideal" bagi personel SAR. Kompetensi tanpa kecepatan = terlambat tiba di lokasi. Kecepatan tanpa kompetensi = tiba cepat tapi salah prosedur. Hasil R^2 64,2% menunjukkan model cukup kuat menjelaskan kinerja. Nilai $R = 0,805$ mengindikasikan hubungan sangat kuat. Temuan ini mendukung teori Gibson 2006: kinerja = $f(\text{ability} \times \text{motivation} \times \text{opportunity})$. Dalam penelitian ini ability diwakili X1, opportunity/responsiveness diwakili X2.

Variabel Dominan

Berdasarkan Standardized Beta, Kompetensi Teknis Beta = 0,451 > Kecepatan Respon Beta = 0,383. Artinya Kompetensi Teknis lebih dominan memengaruhi Kinerja.

Hasil ini logis untuk SAR Kelas A Makassar. Prinsip SAR: "Accuracy before speed". Pegawai boleh respon 2 menit, tapi kalau salah pasang carabiner No 5 X1, fatal akibatnya. Sementara Pegawai yang kompeten tapi respon 5 menit masih bisa dikejar. Ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan high-risk yang menuntut ketepatan teknis di atas kecepatan semata.

KESIMPULAN

1. Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompetensi Teknis memiliki nilai t hitung sebesar 5,120 yang lebih besar dari t tabel 1,998 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi teknis yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Kecepatan Respon berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,350 yang lebih besar dari t tabel 1,998 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecepatan respon pegawai dalam menangani tugas dan situasi darurat akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Kompetensi Teknis dan Kecepatan Respon secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar

58,730 yang lebih besar dari F tabel 3,14 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kompetensi Teknis dan Kecepatan Respon, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Kompetensi Teknis merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta Kompetensi Teknis sebesar 0,451 yang lebih besar dibandingkan Kecepatan Respon sebesar 0,383. Temuan ini menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis dalam pelaksanaan tugas SAR memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan faktor kecepatan respon.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan Kompetensi Teknis dan Kecepatan Respon merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Kelas A Makassar, dengan Kompetensi Teknis sebagai faktor yang memberikan pengaruh paling dominan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, J. P., Achadi, A. H., Wibowo, A., & ... (2024). Sosialisasi Pemanfaatan Aplikasi Log Aktifitas Potensi SAR (AplotSAR) Sebagai Teknologi Pendukung Operasi Pencarian dan Pertolongan. *Journal Of Human And*
<https://mail.jahe.or.id/index.php/jahe/article/view/1232>

Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Solusi Humanika Di Kota Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16539-16553.

Ferdinand, A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip* 2.
<https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>

Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.

- Irfan, A., & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 763-771.
- Idola, D., Bachtiar, H., & Abdiana, A. (2019). Analisis Pelaksanaan Family Development Session Bidang Sanitasi Program Keluarga Harapan di Kecamatan Lengayang. *Jurnal Kesehatan Andalas*. <http://jurnal.fk.unand.ac.id/index.php/jka/article/view/1040>
- Kartasasmita, W. G., Maharani, A., & Noviyanti, M. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi dalam Pelayanan Ekspor dan Impor. *Syntax*. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/1210>
- KUNCORO, D. P. (2020). ... *REGRESION ANALYSIS PADA HUBUNGAN KOMPETENSI, KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA* repository.ump.ac.id. <https://repository.ump.ac.id/13472/>
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang. In *Magisma: Jurnal* jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id. <https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/download/131/141>
- Laju, I. K., Djari, J. A., & Fofid, W. T. (2020). *Prosedur darurat & SAR*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=jFaIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kompetensi+teknis+dan+kecepatan+respons+sar&ots=OSmZLz_eNz&sig=bCpPjoscaDqAt96D3ti4pkfz4Ec
- Maharani, N. P., Suhartono, E., Setiawanta, Y., & ... (2024). Pengaruh pemanfaatan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, dan tingkat pendidikan terhadap efektivitas SIA. In *J-Aksi: Jurnal* [academia.edu](https://www.academia.edu). <https://www.academia.edu/download/117537956/4536.pdf>
- MARBUN, J. I. (2025). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi pegawai pada basarnas medan*. portaluniversitasquality.ac.id. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/3677/>

Meyer, A., & Taylor, P. (2000). E-commerce-an introduction. *Computing & Control Engineering Journal*. https://digital-library.theiet.org/content/journals/10.1049/cce_20000301

Pebrian, M., Iriawan, H., & ... (2025). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Pranata Pencarian dan Pertolongan) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak. *RIGGS: Journal of Artificial* <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/2716>

Putri, W. P. (2018). *Analisis Perbedaan Kinerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Jember*. [repository.unej.ac.id. https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95933](https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95933)

Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the regional secretariat of east Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University).*

Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.

Safitri, D. N., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13478>

Safitri, U., Hayat, H., & Anadza, H. (2022). Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten *Respon Publik*. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/rpp/article/view/17944>

SARMILA, S. (2024). *hubungan response time perawat dengan tingkat kepuasan pasien di ruang igd rsud majene*. [repository.unsulbar.ac.id. https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/1731/](https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/1731/)

Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja

Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. ... *Jurnal Ilmiah* *Magister*
<http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi/article/view/48>

Sofia, H. (2020). pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pos pembinaan terpadu (posbindu) kabupaten tabalong. in *kindai*.
download.garuda.kemdikbud.go.id.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2905629&val=25493&title=pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pos pembinaan terpadu posbindu kabupaten tabalong](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2905629&val=25493&title=pengaruh%20kompetensi%20dan%20motivasi%20terhadap%20kinerja%20pegawai%20pos%20pembinaan%20terpadu%20posbindu%20kabupaten%20tabalong)

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Susanto, A. D. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa* repository.unpas.ac.id. <http://repository.unpas.ac.id/14142/>

Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*.
<https://trilogi.ac.id/journal/ks./index.php/jks/article/view/334>

ZAZULI, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru*. repository.uir.ac.id.
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/1719>