



## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN

Vella Merinda Syaputri<sup>1\*</sup>, Novera Wandra<sup>2</sup>, Fitri<sup>3</sup>

<sup>\*1,2,3</sup>Manjemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

[1\\*mirandavella109@gmail.com](mailto:mirandavella109@gmail.com), [2noverawandra@gmail.com](mailto:noverawandra@gmail.com), [3Author3@gmail.com](mailto:Author3@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui Gambaran kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak (TK) di Kecamatan Sungai Pagu,(2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Taman kanak -kanak (TK) di Kecamatan Sungai Pagu, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK) di Kecamatan Sungai Pagu, (4) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru Taman kanak-kanak (TK) di Kecamatan Sungai Pagu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kualitatif yang menguji dan menganalisis hubungan antar variabel. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru TK di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK. Motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci** – Kompetensi, Motivasi Kerja; Kinerja .

### Abstract

The purpose of this study is (1) to determine the description of competence and work motivation on the performance of Kindergarten teachers in Sungai Pagu District, (2) to determine the effect of competence on the performance of Kindergarten teachers in Sungai Pagu District, (3) to determine the effect of work motivation on the performance of Kindergarten teachers in Sungai Pagu District, (4) to determine the effect of competence and work motivation simultaneously on the performance of Kindergarten teachers in Sungai Pagu District. This study uses a quantitative method to test the effect of independent variables, namely competence (X1), work motivation (X2) on the dependent variable, namely teacher performance (Y). This study also uses a qualitative research type that tests and analyzes the relationship between variables. Data collection through interviews and questionnaires distributed to all Kindergarten teachers in Sungai Pagu District, South Solok Regency. Data analysis uses quantitative descriptive analysis and multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study indicate that competence has a significant effect on the performance of Kindergarten teachers. Work motivation partially has no significant influence on kindergarten teacher performance. Simultaneously, competence and work motivation have a significant influence on teacher performance.

**Keywords** - Competence, Work Motivation; Performance.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan pilar penting dalam menciptakan generasi yang berkualitas, baik dari segi intelektual, moral, maupun sosial. Pendidikan anak usia dini, khususnya di tingkat Taman Kanak-kanak (TK), yang memegang peranan strategis karena menjadi pondasi awal dalam membentuk karakter dan kemampuan anak. Guru TK memiliki tanggung jawab yang besar dalam proses ini, sehingga kinerja mereka menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan anak usia dini. Taman kanak-kanak merupakan jenjang pendidikan formal pertama dalam menyiapkan kualitas sumberdaya manusia di dunia pendidikan formal di Indonesia.

Kabupaten Solok Selatan merupakan salah satu kabupaten yang memiliki perhatian dan prioritas pembangunan sumberdaya manusia di bidang pendidik, dimana sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Solok Selatan Tahun 2021-2026, yang mana misi pertamanya adalah peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang berkarakter, produktif dan kompetitif. Salah satu program unggulannya pada misi pertama adalah peningkatan tunjangan kinerja guru TK, SD, SLTP dan pendidikan non formal. Pada tahun 2023 jumlah sekolah yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten yaitu TK, SD dan SMP yaitu TK (96), SD (138) dan SMP (36) baik yang berstatus negeri maupun swasta. Selanjutnya dapat digambarkan jumlah sekolah taman kanak-kanak di Kabupaten Solok Selatan tahun 2024 seperti pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
Jumlah Sekolah, Guru dan Siswa Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Solok Selatan Tahun 2024

No.	Kecamatan	Jumlah TK (Sekolah)			Jumlah Guru (Orang)			Jumlah Siswa (Orang)
		Negeri	Swasta	Jumlah	PNS	Non PNS	Jumlah	
1.	Sangir	1	20	21	6	41	47	610
2.	Sungai Pagu	3	11	14	16	44	60	598
3.	Koto Parik Gadang Diateh	1	11	12	5	22	27	357
4.	Sangir Jujuan	1	10	11	9	20	29	271
5.	Sangir Batang Hari	1	11	12	4	33	37	356
6.	Pauh Duo	1	14	15	5	31	36	353
7.	Sangir Balai Janggo	1	10	11	4	15	19	325
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>87</b>	<b>96</b>	<b>49</b>	<b>206</b>	<b>255</b>	<b>2.870</b>

Sumber: Kabupaten Solok Selatan Dalam Angka Tahun 2024 (Diolah)

Data Tabel 1 menggambarkan bahwa pada tahun 2023 jumlah sekolah TK sebanyak 96 sekolah, guru TK sebanyak 255 orang dan jumlah siswa sebanyak 2.870 orang. Hal yang menarik adalah kondisi di Kecamatan Sungai Pagu sebagai kecamatan dengan jumlah penduduk dan murid taman kanak-kanak terbanyak kedua setelah Kecamatan Sangir, namun memiliki jumlah guru terbanyak, memiliki guru PNS terbanyak dan sekolah negeri terbanyak. Kajian lebih lanjut tentang kinerja guru TK di Kecamatan Sungai Pagu menarik untuk dilakukan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2016) didalam (Alfiyon et al., 2024). Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh tugas yang mereka emban, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi guru, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, menjadi syarat utama untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Wibowo (Wibowo, 2016) kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik individu yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Majid (2005) juga menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada

gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3) penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.

Menurut Upardi dan Anwar, 2004 didalam (Elmita et al., 2023; Havira et al., 2025) motivasi merupakan suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Ungkapan ini dikatakan juga oleh Gutosudarmo, 2001 didalam penelitian (Mardiansyah et al., 2023) bahwa motivasi diri merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Rivai, 2011 didalam (Pratama et al., 2025; Sari et al., 2024) motivasi diri merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Didalam penelitian (Putra, 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Menurut (Ardana et al., 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian (Mardiansyah et al., 2023; Sari et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian Prawirosentono (1999) menekankan pentingnya kompetensi sebagai faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian-penelitian ini menggarisbawahi bahwa kombinasi kompetensi dan motivasi kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Sungai Pagu."

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sungai Pagu yang berfokus pada Taman kanak-kanak (TK) di Kecamatan Sungai Pagu. Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru TK yang ada di Kecamatan Sungai Pagu. Sumber Data Dalam Penelitian Ini diperoleh melalui data primer karena datanya langsung diperoleh dari sekolah. Teknik pengumpulan data ini melalui observasi, kuesioner dan studi literatur kepada seluruh guru TK di Kecamatan Sungai Pagu.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kuesioner ini menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran umum dari distribusi data, serta uji normalitas untuk memastikan data memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, digunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sedangkan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah penjabaran mengenai karakteristik responden yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini.

**Tabel 2.**  
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Nama sekolah	Tk N. 03 Sungai pagu	4	6,56%
	Tk islam amar ma'ruf	4	6,56%
	Tk melati jaya	3	4,92%
	Tk N. 02 sungai pagu	10	16,39%
	Tk al-ikhlas	-	-
	Tk kasih ibu bangko	2	3,28%
	Tk al-barkah	5	8,20%
	Tk N. 01 sungai pagu	3	4,92%
	Tk adhyaksa xxxviii	-	-
	Tk al-islami	1	1,64%
	Tk islam marhamah	8	13,11%
	Tk arafah koto birah	7	11,48%
	Tk al-irsyad	12	19,67%
	Tk permata bunda	2	3,28%
Jenis kelamin	Laki-Laki	2	3,3%
	Perempuan	59	96,7%
Pendidikan terakhir	Sma	8	13,1%
	S1	52	85,2%
	S2	1	1,6%
Masa Kerja	1-10 Tahun	15	24,8%
	11-20 Tahun	42	68,9%
	Lebih dari 30 Tahun	4	6,6%

Tabel diatas merupakan karakteristik responden Guru TK di Kecamatan Sungai Pagu menunjukkan Nama sekolah, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Mayoritas responden dari Tk al-irsyad , didominasi perempuan, dengan pendidikan D4/S1. Masa kerja tertinggi adalah 11-20 tahun. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan terhadap model regresi secara keseluruhan, model regresi ini telah memenuhi sebagian besar asumsi klasik regresi linier, yaitu multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas. Namun, asumsi normalitas dan heteroskedastisitas memerlukan verifikasi lebih lanjut untuk memastikan model benar-benar valid secara statistik. Pemenuhan asumsi-asumsi ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi dapat diinterpretasikan secara tepat dan memiliki validitas tinggi dalam menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti (Bairagi & Munot, 2019).

Langkah selanjutnya dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam model ini, dilakukan uji determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Pallant, 2013). Berikut ini adalah hasil dari uji determinasi yang dilakukan dalam analisis regresi.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.653

Berdasarkan Tabel 3. Hasil analisis regresi, nilai R sebesar 0.815 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0.665 mengindikasikan bahwa 66,5% variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji t untuk menguji signifikansi hubungan secara parsial antara setiap variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.528	5.464		2.293	.026
	Kompetensi	.871	.105	.744	8.277	.000
	Motivasi Kerja	.110	.082	.121	1.342	.185

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 12.528 + 0.871(\text{Kompetensi}) + 0.105(\text{Motivasi Kerja})$ .

Berdasarkan analisis regresi, hubungan secara parsial antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan melalui nilai p-value. Untuk variabel kompetensi, nilai p-value sebesar 0.026, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi variabel dependen dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel Motivasi Kerja, nilai p-value sebesar 0.185, yang juga lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen ditolak. Selanjutnya untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji analisis varians (ANOVA). Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara keseluruhan.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.158	2	486.579	40.487	.000 <sup>b</sup>
	Residual	624.951	52	12.018		
	Total	1598.109	54			

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, nilai p-value (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan antara variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, secara bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi variabel dependen dapat diterima.

#### 4.2 Pembahasan

##### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Tk di Kecamatan Sungai Pagu dengan nilai p-value sebesar 0.000 (<0.05). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, semakin meningkat pula kinerja mereka. Kompetensi yang baik memungkinkan guru untuk menguasai keterampilan baru, Menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan meningkatkan kualitas pengajaran. Namun, pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa beberapa guru belum sepenuhnya mengoptimalkan kompetensi mereka secara efektif, Sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja belum optimal.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Analisis regresi juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi. Dengan nilai p-value sebesar 0.185(>0.05) dan koefisien regresi sebesar 0.105. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara persial tidak signifikan terhadap kinerja guru. Namun, motivasi kerja tetap berperan penting dalam mendukung lingkungan kerja yang lebih kondusif. Faktor-faktor seperti gaji, penghargaan dari pihak sekolah, serta fasilitas yang memadai turut memengaruhi motivasi Kerja guru.

##### **Pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p-value sebesar 0.000 (<0.05). Nilai R Square sebesar 0.815 menunjukkan bahwa 81,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini. Dengan kata lain, kombinasi antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi, ditunjang dengan motivasi kerja yang memadai, dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara efektif dan konsisten.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Sungai Pagu. Kompetensi yang baik mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan efektivitas kinerja guru. Namun tanpa motivasi yang memadai, Peningkatan kinerja guru menjadi kurang optimal. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor

pendukung utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, baik secara individu maupun kolektif.

Secara simultan, kombinasi antara kompetensi dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dibandingkan masing-masing variabel terpisah. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan antara kompetensi yang berkualitas dan peningkatan motivasi kerja untuk memastikan kinerja guru yang lebih optimal dan berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfion, F., Bismark, O. P., Septaria, V., Bismark, I. A., & Putra, M. A. (2024). Creating Performance Through Development and Quality of Human Resources: Case Study in Pauh Duo District, South Solok Regency. *Strata Social and Humanities Studies*, 2(1), 42–48.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2009). Perilaku keorganisasian. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107–116.
- Havira, P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU RUMAH TAHFIDZ DI KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widwaswara Indonesia*, 1(1), 10–18.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, 1(1), 117–129.
- Pratama, A., Putra, M. A., & Yanti, T. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widwaswara Indonesia*, 1(1), 1–9.
- Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Konpensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widwaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.