

---

## **Literature Review: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

**Nia Suryana<sup>1</sup>, Anang Kurniawan<sup>2</sup>, Vip Paramarta<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Magister Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

E-mail: suryanania343@gmail.com<sup>1</sup>, anangkurniawan82@gmail.com<sup>2</sup>, vip@usbypkp.ac.id<sup>3</sup>

---

### **Article History:**

Received: 01 Juli 2024

Revised: 15 Juli 2024

Accepted: 19 Juli 2024

**Keywords:** Competency,  
Performance, Civil Servants.

**Abstract:** *Within an organizational framework, there is a relationship between individual performance and organizational performance. The performance of an agency is essentially the hierarchical accumulation of its employees' individual performances, and performance is intrinsically linked to the competencies inherent in the employees. This scientific article aims to describe the impact of the relationship between competence and performance of Civil Servants (PNS). The method used in writing this scientific article is a literature review or library research method. From the literature review results, it was found that competence has a significant and positive effect on the performance of Civil Servants (PNS). This means that the higher the competence, the higher the performance achieved. The competence of Civil Servants (PNS) is a combination of skills, personal attributes, and knowledge, which is reflected through job behavior. Normatively, the competence of Civil Servants (PNS) is categorized into technical competence, managerial competence, and socio-cultural competence.*

---

### **PENDAHULUAN**

Pemerintah sebagai lembaga yang memiliki kekuasaan dan wewenang menjalankan kegiatan pemerintahan senantiasa berinteraksi dengan masyarakat sebagai user dari pelayanan yang diselenggarakan pemerintah. Sehingga dalam hal ini pemerintah selalu dituntut dan memiliki kewajiban untuk terus – menerus memperbaiki kinerjanya demi menghasilkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Penyelenggaraan aparatur sipil negara atau biasa disebut dengan ASN harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan

sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut (Tsauri, 2014).

Kinerja instansi pada dasarnya merupakan akumulasi secara hierarkis dari kinerja individu pegawainya, sedangkan kinerja tidak terlepas dari kompetensi yang melekat pada diri pegawai tersebut. Kinerja instansi tidak dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat akibat kompetensi yang kurang. Pelaksanaan kegiatan pada umumnya berhubungan dengan kebutuhan yang dirasakan oleh masyarakat. Kinerja yang tidak optimal menyebabkan pelayanan yang diberikan tidak memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh masyarakat tersebut.

Spencer and Spencer (1993) Kompetensi didefinisikan sebagai *Underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion- referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Jackson dan Schuler dalam Rahadi (2021) Kompetensi didefinisikan sebagai “keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan karakteristik lain yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif”.

Mengenai kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) PERKALAN Nomor 10 Tahun 2018 menerangkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural (UU Nomor 5 Tahun 2014).

Spencer and Spencer (1993), mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi. 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), yaitu:

1. Motif (*motives*)

Adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga ia bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya.

Contoh : Orang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengem-bangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya.

2. Karakteristik pribadi (*trait*)

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

Contoh: Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Mengontrol emosi dan bertindak untuk memecahkan masalah merupakan kompetensi sifat yang merupakan karakteristik manajer yang sukses.

3. Konsep diri (*self-concept*)

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Contoh : Percaya-diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat bertindak secara efektif dalam situasi apapun merupakan bagian dari konsep-diri seseorang.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Nilai tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja kerja karena hasil tes tersebut gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan bila kedua hal

tersebut digunakan secara nyata dalam pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan.

#### 5. Keterampilan (*skill*)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan kognitif atau mental mencakup berpikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks).

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa kompetensi yang harus dimiliki terdiri dari kompetensi teknis, manajerial dan sosiokultural. Dalam perkembangannya terutama dalam menghadapi tantangan global dan revolusi industri 5.0 kompetensi teknis yang harus dimiliki ASN difokuskan pada literasi digital dan emerging skill sebagaimana yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam pemetaan potensi ASN atau talent pool.

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana “kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik” (Gibson et.al., 2003). Sedangkan menurut Robbins dan Coulter dalam Bukit et.al. (2017) “*Performance is the end result of an activity*”. Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah kegiatan atau aktivitas pekerjaan tertentu.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah menggunakan metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang di bahas khususnya yang relevan dengan topik penelitian. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi antara lain melalui google scholar.

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian. Kemudian menggunakan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan fakta, kemudian menganalisis fakta tersebut, tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penyusunan artikel ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan menerapkan pendekatan studi literatur atau kajian pustaka. Penulis memfokuskan diri untuk mengidentifikasi variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian. Penelusuran dilakukan terhadap berbagai sumber informasi seperti jurnal online dan referensi buku yang relevan dengan topik penelitian.

Mula-mula, penulis melakukan pencarian terstruktur dengan menggunakan kata kunci yang relevan. Kemudian literatur yang ditemukan diperiksa dan dievaluasi terkait kualitas dan relevansinya terhadap topik penelitian. Data yang relevan dari literatur terpilih diekstraksi,

termasuk temuan utama dan metodologi penelitian yang digunakan serta pembahasan hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai.

Intisari dari literatur jurnal disintesa sesuai topik dalam penelitian, sebagai berikut.

**Tabel 1.** Intisari dari literatur jurnal

No	Nama Jurnal dan Tahun	Judul dan Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Jurnal.untad tahun 2016	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Andi Irawan (2016)	Kompetensi (X) dan Kinerja (Y)	Secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	eprints. stialanmakassar tahun 2018 (tesis)	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makasar Nirman ( 2017 )	Kompetensi (X) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yang meliputi kompetensi pegawai berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar.
3	Jurnal Manajemen Undhiksha Tahun 2021	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Prima Cargo Krisnawati dan Bagia (2021)	Kompetensi (X) Kinerja (Y)	kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga tinggi
4	The Journal of Business and Management Unim Tahun 2023	Pengaruh Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening di Puskemas Kutasari Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Metris dan Priambodo (2023)	Literasi digital dan lingkungan kerja (X) Kinerja (Y)	literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Tahun 2023	Pengaruh Assessment Center, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Asri, A., & Rakhman, B.	Assessment center, kompetensi dan kompensasi (X) Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t hitung sebesar $3,216 > 1,659$ dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ serta besaran pengaruh yang diberikan

		(2023)		sebanyak 9,20%. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
6	Stie Nobel Indonesia Tahun 2021	Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kompetensi Manajerial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Barru Nurazizah, A. (2021)	Kepemimpinan partisipatif, kompetensi manajerial dan disiplin pegawai (X) Kinerja (Y)	Kompetensi manajerial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kompetensi manajerial maka semakin baik pula tingkat kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Barru.
7	Jurnal Syntax Admiration Tahun 2024	Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening Handayani, K., Utaminingsih, A., & Santoso, D. (2024)	Kompetensi literasi digital (X) Kinerja (Y)	Diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang intensif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
8	Manager : Jurnal Ilmu Manajemen Tahun 2021	Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021)	Soft skill dan pengalaman kerja (X) dan Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil hipotesis pertama ditemukan bahwa Soft Skill (komunikasi, kesopanan, fleksibilitas, kemampuan interpersonal, sikap positif, profesionalisme, etika, kerja sama tim, dan tanggung jawab) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor, dengan nilai signifikan sebesar $0,947 > \alpha 0,05$
9	KIMFE Tahun 2023	Pengaruh Budaya Kolaboratif, Berbagi Pengetahuan Dan Kepemimpinan Kreatif Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh Royani, A., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2023)	Budaya kolaboratif, berbagi pengetahuan dan kepemimpinan (X) Kinerja (Y)	Faktor budaya kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan kepemimpinan kreatif transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh di Banda Aceh
10	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Tahun 2021	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Manulang dan Wardini (2021)	Kompetensi dan penempatan kerja (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian diperoleh terkait kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan nilai thitung adalah 2,691 dengan signifikansi 0,008 dan nilai ttable 1,97184 dengan signifikansi 0,05. Hal

				ini menunjukkan thitung > ttabel (Sig 0,000 < 0,05) yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahun 2022	Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial Dan Keterampilan Konseptual Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura Kuruway et al (2022)	Keterampilan teknis, keterampilan sosial dan keterampilan konseptual (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan teknis, keterampilan sosial, dan keterampilan konseptual secara parsial dan simultan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Wilayah Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni (Bukit et. Al, 2017).

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya (Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018).

Dari hasil studi literatur diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai pernyataan Prihadi dalam Tsauri (2014) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Dimensi kompetensi memang memiliki beberapa variasi hal ini tergantung pada sudut pandang dan model yang digunakan dalam melihat maupun mengukur kompetensi. Namun pada dasarnya kompetensi dilihat dan diukur dari perpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut personal yang melekat pada diri pegawai negeri sipil (PNS). Atribut personal yang melekat pada diri Pegawai Negeri Sipil ini oleh para ahli didefinisikan sebagai sikap atau attitude. Atribut personal ini juga bisa berupa motif, karakteristik pribadi (*traits*), konsep diri dan nilai – nilai menurut model kompetensinya Spencer.

Turunan dari perpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut personal ini ada yang bersifat *soft competence* ada juga yang *hard competence*. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication, emotional intelegent*, empati dll. Contoh *hard competency* adalah: keterampilan manajerial, analisis keuangan, keterampilan digital, perencanaan SDM, mengolah data termasuk juga kecakapan teknis yang biasanya melekat pada tugas dan fungsi jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Pasca ditetapkannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 kompetensi Pegawai Negeri Sipil difokuskan pada 3 (tiga) jenis kompetensi yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial

dan kompetensi sosiokultural. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, termasuk juga terkait perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tugas fungsi jabatannya.

## KESIMPULAN

Secara umum kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal (*attitude*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dari hasil studi literatur diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural.

## DAFTAR REFERENSI

- Asri, A., & Rakhman, B. (2023). Pengaruh Assessment Center, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 34-46.
- Bukit, B., Malusa, T. dan Rahmat, A. (2017). Pengemabangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi . Zahr Publishing, Yogyakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. (2003). *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Richard D. Irwin Inc, Boston.
- Handayani, K., Utaminingsih, A., & Santoso, D. (2024). Pengaruh Kompetensi Literasi Digital dan Komunikasi yang Intensif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem Kerja Tim sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1163-1178.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Irawan, Andi. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 196-208. (<https://media.neliti.com/media/publications/145220-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf> , Diakses 6 Februari 2024).
- Krisnawati, K.D dan Bagia, I.W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, 29 – 38 (<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28736/17849> , diakses 05 Februari 2024)
- Kuruway, M., Ratang, W., & Thane, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan

- Sosial Dan Keterampilan Konseptual Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 66-78.
- Martin, A. (2006). A european framework for digital literacy. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 1(2), 151–161. (<https://doi.org/10.18261/issn1891-943x-2006-02-06> , diakses Januari 2024)
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107-119.
- Metris, Diksi dan Priambodo, Aji. (2023). Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisman: Volume 6. Nomor 3, 719 – 735* (<http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/2955>, diakses 29 April 2024)
- Munaworh, Mumun. (2018). Kontribusi Keterampilan Manajerial Ketua Jurusan terhadap Motivasi Belajar Bahasa Inggris Dalam Menghadapi Era MEA. *Jurnal EduMa Vol. 7 No. 1 Juli 2018*. <https://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/eduma/article/download/2245/1531> (diakses, 29 April 2024).
- Nirman, N.M. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. (<http://eprints.stialanmakassar.ac.id/72/1/NIRMAN.pdf>, diakses 5 Februari 2025)
- Nurlailah. (2022) Analisis Literasi Digital dan Berpikir Kritis pada Pembelajaran Mahasiswa Berbasis Web. UIN Raden Intan, Lampung. (<http://repository.radenintan.ac.id/20673/1/cover%20bab%201%20bab%202%20dapus.pdf>, diakses 28 April 2024)
- Spencer, L.M dan Spencer, S.M. (1993). *Comptence at Work*. Jhon Wiley & Sons, Inc, New York.
- Tsaury, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. STAIN Jember Press, Jember.