

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai

Fancy Awaliyatul Luluil Mubarakah Zaey, Arna Suryani, Sudirman & Mufidah

Universitas Batanghari Jambi

Email: mufidah@unbari.ac.id

Abstract

This study aims to determine the description of employee competency, work facilities, motivation, and performance at the Port Authority and Harbormaster Office Class IV, and to analyze the influence of competency and work facilities on motivation and their impact on employee performance. The background of this study is the existence of sub optimal employee competency, limited work facilities, decreased motivation, and less than optimal performance achievement. This research uses a descriptive verification method with a quantitative approach. Data analysis was conducted using Partial Least Square. The results of the study indicate that employee competence is in the good category, work facilities are in the sufficient category, motivation is in the high category, and employee performance is in the good category. Verification found that Competence has a positive and significant effect on motivation, Work facilities have a positive and significant effect on motivation, Competence has a positive and significant effect on employee performance, Work facilities have a positive and significant effect on employee performance, Motivation has a positive and significant effect on employee performance, Motivation positively and significantly mediates the effect of competence on employee performance and Motivation positively and mediates the effect of work facilities on employee performance.

Keywords competence, work facilities, motivation, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak ialah sebuah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Organisasi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 15 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama.

Kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Sabak dapat diketahui masih belum optimal, dimana masih terdapat pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya, pegawai yang tidak menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani, dan adanya pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan organisasi.

Dari penelitian awal, penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Salah satu permasalahan tersebut ialah mengenai fasilitas kerja, yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan, dimana alat tersebut belum tercukupi sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, yang harus beradaptasi dengan keterbatasan fasilitas yang tersedia. Kurangnya alat kerja yang memadai, seperti komputer, meja, kursi dan akses internet yang stabil, menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta berpotensi menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Selain itu, minimnya fasilitas pendukung, seperti ruang istirahat yang nyaman dan peralatan keselamatan kerja, juga berpengaruh terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, peningkatan dan pengadaan fasilitas kerja yang memadai menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan agar operasional kantor dapat berjalan lebih optimal dan mendukung kinerja karyawan secara efektif.

Faktor berikut yang menjadi masalah pada karyawan yaitu Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak yaitu Motivasi. Motivasi pegawai mengalami penyusutan semangat dan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari karena beragam dinamika yang terjadi. Motivasi bukan hanya berupa kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja, melainkan motivasi pegawai juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal akan keberhasilan pelaksanaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, dan fasilitas kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Penyusutan motivasi yang terjadi mengakibatkan kurangnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya mendapat pengakuan, sebagian pegawai dirasa belum merasakan kepuasan dalam bekerja, serta fasilitas kerja dan ruang yang kurang tercukupi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti melihat tidak semua pegawai memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan yang relevan dengan tugas fungsionalnya. Pegawai menunjukkan tanda-tanda rendahnya motivasi seperti minimnya inisiatif kerja dan kurangnya keterlibatan dalam program peningkatan kapasitas. Kombinasi antara kompetensi yang belum maksimal, fasilitas kerja yang terbatas, dan motivasi yang rendah berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam fungsi pelayanan dan pengawasan keselamatan pelayaran. Maka rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini yaitu: bagaimana pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kompetensi, fasilitas kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

2. Tinjauan Literatur

Kompetensi mengandung makna yakni kapasitas yang terdapat pada diri seseorang dan dapat membuat orang tersebut bisa untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Kesuksesan yang diperoleh pegawai ialah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada setiap orang atau pekerja yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis, 2017). Kompetensi ialah suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti).

Menurut Wibowo (2007), kompetensi memiliki beberapa indikator, antara lain sebagai berikut: (1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidang masing-masing. (2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan. (3) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. (4) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan. (5) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifan dalam bekerja. (6) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Fasilitas kerja yang diberikan kepada sebuah organisasi dapat membuat proses pengerjaan suatu pekerjaan cepat selesai dan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai, layak, dan lengkap sesuai dengan kebutuhan akan menciptakan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal serta dapat memudahkan kinerja bagi para pegawai, sehingga organisasi tersebut dapat lebih mudah mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan. Fasilitas Kerja adalah bagian dari lingkungan kerja yang sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi, oleh karena itu fasilitas kerja memerlukan perlakuan khusus (Ahmadi, 2021). Fasilitas kerja merupakan suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan (Ovidiu, 2018). Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa (Hartanto, 2015).

Fasilitas kerja memiliki beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam menilai efektivitas dan kelayakan fasilitas yang tersedia dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Hartanto (2015) fasilitas kerja memiliki beberapa indikator. Indikator tersebut antara lain : (1) Mempunyai bentuk fisik. (2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. (3) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

Motivasi ialah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2016 : 201). Motivasi adalah tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Sunnyoto, 2012).

Menurut Sunnyoto (2012), indikator motivasi antara lain : (1) Promosi: Kemajuan seorang

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

karyawan ke posisi yang lebih baik, baik dalam hal tanggung jawab, martabat, status, maupun kecakapan. (2) Prestasi kerja: Pencapaian hasil kerja yang memuaskan dan diakui. (3) Pekerjaan itu sendiri: Tingkat kepuasan dan minat terhadap tugas-tugas yang diemban. (4) Penghargaan: Pengakuan dan apresiasi atas kinerja dan kontribusi karyawan. (5) Tanggung jawab: Perasaan memiliki dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. (6) Pengakuan: Penerimaan dan penghargaan atas ide, pendapat, dan kontribusi karyawan. (7) Keberhasilan dalam bekerja: Perasaan sukses dan tercapainya tujuan dalam pekerjaan.

Kinerja ialah hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2015). Kinerja pegawai yaitu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang berlaku. (Wilson Bangun, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan (Veithzal Rivai dan Sagala, 2017). Menurut Robbins (2016), indikator kinerja pegawai antara lain: Sesuai dengan target, Ketelitian, Menyelesaikan pekerjaan, Kepuasan, Inisiatif, Bekerja keras.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini yaitu di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Penelitian diarahkan pada pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), sedangkan variabel interveningnya ialah motivasi (Y) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Z). Adapun jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang karyawan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan, pada penelitian ini jumlah populasi dalam kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan metode penarikan sampel menggunakan metode sensus yang mana semua karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 karyawan Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak.

Analisis Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak melihat fakta-fakta yang berada di lapangan, untuk selanjutnya diolah menjadi data. Maka data tersebut kemudian di uji untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan *Google Form*. Setelah dilakukan penyebaran maka akan terlihat jawaban sementara berdasarkan deskriptif dari kuesioner yang telah disebar tersebut.

Analisis Inferensial. Untuk menjawab tujuan penelitian kedua hingga ke tujuh peneliti menggunakan analisis/uji statistik persamaan structural berbasis *variance* atau *Struktural Equation Modeling* (SEM) – *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program *Software Smart PLS 4.0.9.1*. Menurut Mahfud dan Ratmono (2013) adapun langkah-langkah

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



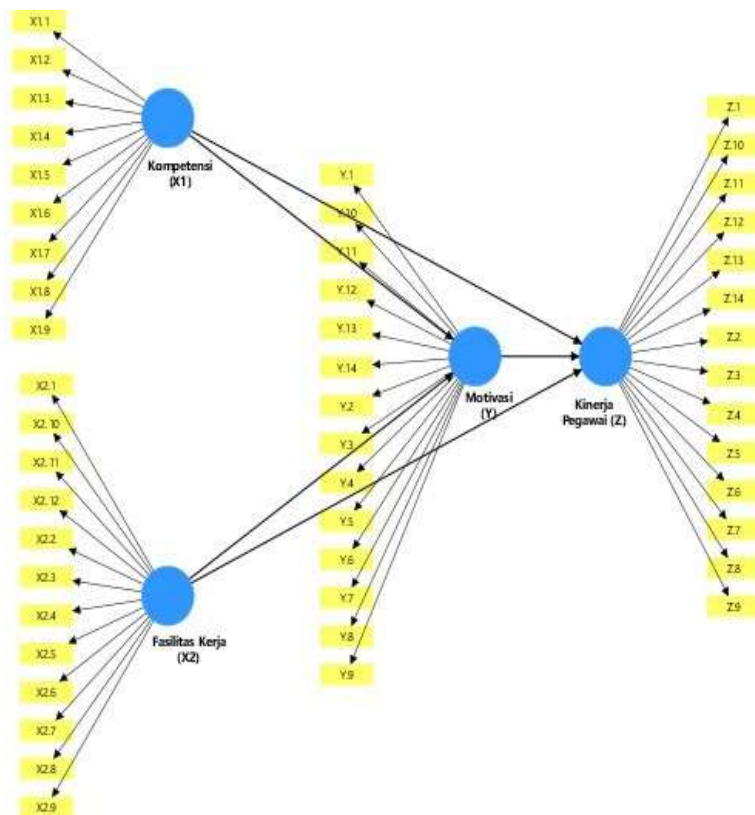
e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

metode *Partial Least Square* (PLS) yang dilakukan dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut: a) Merancang model pengukuran (*outer model*). B) *Convergent Validity*. C) *Discriminant Validity*. D) *Average Variance Extracted* (AVE) e) *Composite Reliability* e) *Cronbach Alpha*. Hubungan antara variabel bebas, terikat dan mediasi pada sebuah diagram jalur yang secara khusus dapat menggambarkan bagaimana hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama.

Gambar 1. Diagram Jalur Smart PLS



4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner diperoleh gambaran terkait dengan variabel Kompetensi (X₁), Fasilitas Kerja (X₂), Motivasi (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) sebagai berikut ;

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Kompetensi	2.012	Tinggi
2	Fasilita Kerja	2.759	Tinggi
3	Motivasi	3.445	Tinggi
4	Kinerja Pegawai	3.461	Tinggi

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Kompetensi (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), Motivasi (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) dalam kategori tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Kompetensi (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), Motivasi (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan pada model struktural yang menggunakan SEM-PLS3 yaitu koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh motivasi kerja model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Pengujian *Inner Model* atau *Model Structural* dilakukan untuk pengujian hipotesis antara variabel laten yang satu dengan variabel lainnya (Mahfud dan Ratmono, 2013). *R-square* bertujuan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-square* mampu menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Berikut merupakan hasil pengujian *R-Square*.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-square
Motivasi (Y)	0,580
Kinerja Pegawai (Z)	0,847

Nilai *R-Square* dari motivasi kerja adalah 0,680, yang berarti kompetensi dan fasilitas kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi motivasi sebesar 58% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Nilai *R-Square* dari kinerja adalah 0,847, yang berarti kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 84,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Path Coefficient

	Path Coefficient
Kompetensi (X_1) -> Motivasi (Y)	0,407
Fasilitas Kerja (X_2) -> Motivasi (Y)	0,402
Kompetensi (X_1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,302
Fasilitas Kerja (X_2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,242
Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,468
Kompetensi (X_1) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,190
Fasilitas Kerja (X_2) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,188

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai coefficient masing-masing pengaruh sebagai berikut : (1) Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap variabel motivasi yaitu sebesar 40,7%, artinya jika kompetensi meningkat 1% maka motivasi dapat meningkat sebesar 40,7%. Pengaruh ini bersifat positif. (2) Pengaruh langsung variabel

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

fasilitas kerja terhadap variabel motivasi yaitu sebesar 40,2%, artinya jika fasilitas kerja meningkat 1% maka motivasi dapat meningkat sebesar 40,2%. Pengaruh ini bersifat positif. (3) Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 30,2%, artinya jika kompetensi meningkat 1% maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 30,2%. Pengaruh ini bersifat positif. (4) Pengaruh langsung variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 24,2%, artinya jika fasilitas kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 24,2%. Pengaruh ini bersifat positif. (5) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 46,8%, artinya jika motivasi meningkat 1% maka kinerja pegawai dapat meningkat sebesar 46,8%. Pengaruh ini bersifat positif. (6) Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi yaitu sebesar 19%, artinya jika kompetensi meningkat 1% maka kinerja pegawai dapat meningkat secara tidak langsung melalui motivasi sebesar 19% . Pengaruh ini bersifat positif. (7) Pengaruh tidak langsung variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi yaitu sebesar 18,8%, artinya jika fasilitas kerja meningkat 1% maka kinerja pegawai dapat meningkat secara tidak langsung melalui motivasi sebesar 18,8% . Pengaruh ini bersifat positif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil analisis deskriptif variabel menyimpulkan bahwa variabel kompetensi menunjukkan rata-rata skor sebesar 224 pada kategori baik. Variabel fasilitas kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak pada kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 230. Variabel motivasi menunjukkan bahwa total skor motivasi sebesar 3445 pada kategori tinggi. Sedangkan variabel kinerja pegawai menunjukkan berada pada kategori tinggi dengan total skor 3461. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 40,7%. (3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 40,2%. (4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 30,2%. (5) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 24,2%. (6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 46,8%. (7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 19%. (8) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 18,8%.

Referensi

Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Bukri, S., Suryani, A. L., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(2), 1920–1928.

Hartanto. (2015). *Manajemen dan motivasi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Balai Aksara.

Putra, C. D., Suryani, A. L., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 837–844. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731>

Robbins, S. P. (2016). *Motivasi dalam konteks keorganisasian: Upaya dan tujuan*.

Sunyoto, D. (2012). *Motivasi pekerja: Mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2014). *Kompetensi: Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam pekerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yenti, Z., Suryani, A. L., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 9(1), 538–542.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)