




PENGARUH KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA BAGIAN PROTOKOL DIVISI HUBUNGAN INTERNASIONAL MARKAS BESAR KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Immanuel Bryan Surya Putra¹, Harries Madiistriyatno², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
immanuelbryan15@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan gambaran empiris mengenai peranan kedua faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data berbantuan program <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) Versi 29.00. Sampel penelitian berjumlah 85 responden, dengan pengujian meliputi uji <i>t</i>, uji <i>F</i>, dan analisis <i>Adjusted R Square</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 5,650 lebih besar dari <i>t</i> tabel sebesar 1,988 ($5,650 > 1,988$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,924 lebih besar dari <i>t</i> tabel sebesar 1,988 ($7,924 > 1,988$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Secara simultan, hasil uji <i>F</i> menunjukkan nilai <i>F</i> hitung sebesar 68,577 lebih besar dari <i>F</i> tabel sebesar 2,48 ($68,577 > 2,48$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,617 menunjukkan bahwa 61,7% variasi Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.511	Kata Kunci: Kompetensi, Komunikasi dan Efektivitas Kerja
	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang harus dimiliki oleh setiap anggota. Anggota Bagian Protokol dituntut untuk memiliki pemahaman tentang etika diplomatik, tata protokoler internasional, bahasa asing, serta kecakapan dalam merespons situasi formal yang cepat berubah. Kekurangan kompetensi dalam aspek-aspek tersebut berpotensi menimbulkan kesalahan prosedural, keterlambatan, atau bahkan kesalahpahaman diplomatik.

Pengembangan kompetensi petugas dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki petugas secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara

sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan yang dimiliki pegawai. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu. Kualitas sumber daya manusia akhirnya dapat meningkatkan daya saing. Hal yang sama pentingnya yang dapat dilakukan dilingkungan organisasi adalah komunikasi efektif.

Di dalam struktur Divhubinter, Bagian Protokol memiliki tanggung jawab utama dalam menangani kegiatan keprotokolan dan hubungan kelembagaan yang bersifat internasional, seperti menerima kunjungan resmi tamu asing, mendampingi pejabat tinggi Polri dalam pertemuan bilateral/multilateral, dan menyelenggarakan acara resmi berskala internasional. Kegiatan-kegiatan ini menuntut profesionalisme tinggi, kompetensi mumpuni, serta komunikasi yang efektif dari seluruh personel yang terlibat, karena mereka menjadi representasi citra institusi Polri di mata dunia.

Kompetensi dalam konteks ini mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang harus dimiliki oleh anggota, seperti penguasaan bahasa asing,

pemahaman tentang etika diplomatik dan protokol internasional, kemampuan manajemen acara, serta sikap profesional. Sementara itu, komunikasi mencakup kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, akurat, dan diplomatis, baik secara lisan maupun tertulis, kepada sesama anggota, atasan, maupun mitra dari luar negeri.

Selain kompetensi, faktor lain yang tak kalah penting adalah komunikasi, baik secara internal antaranggota maupun eksternal dengan pihak-pihak yang dilayani. Komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam mengoordinasikan tugas, menyampaikan informasi secara akurat, serta membangun citra profesional institusi kepolisian di mata internasional. Kelemahan dalam pola komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik kerja, dan rendahnya koordinasi lintas fungsi. Dalam praktiknya, ditemukan beberapa fenomena yang menjadi perhatian, seperti: Terjadinya keterlambatan dalam pelaksanaan acara karena miskomunikasi antar tim teknis, Ketidaksesuaian pelaksanaan kegiatan dengan standar protokol internasional akibat rendahnya penguasaan kompetensi teknis, Kurangnya sinergi antara anggota Bagian Protokol dalam melaksanakan tugas bersama mitra luar negeri.

Profesionalitas petugas pada intinya adalah kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas kerja.

Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada petugas atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi petugas karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja petugasseharusnya dimiliki oleh suatu organisasi atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang petugas akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Efektivitas kerja akan tercapai apabila seorang anggota mampu melaksanakan tugas dengan produktif, tepat waktu, sesuai standar prosedur, serta mampu memberikan hasil yang

berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan komunikasi anggota berpengaruh terhadap efektivitas kerja mereka dalam menjalankan tugas keprotokolan.

Fenomena yang terjadi pada Bagian Protokol Divisi Hubungan Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa kompetensi yang dimiliki petugas belum mampu meningkatkan profesionalisme kerja, rendahnya kompetensi petugas dapat dilihat dari hasil kerja yang kurang maksimal, masih belum meningkatnya komunikasi untuk itu diperlukan dorongan untuk meningkatkannya, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan belum efektif, kurangnya komunikasi yang baik mengakibatkan profesionalisme kerja menurun, rendahnya profesionalisme petugas dalam bekerja, belum meningkatnya kualitas pegawai untuk itu diperlukan faktor yang dapat meningkatkannya.

Fenomena yang terjadi pada Bagian Protokol Divisi Hubungan Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa kompetensi yang dimiliki petugas belum mampu meningkatkan profesionalisme kerja, rendahnya kompetensi petugas dapat dilihat dari hasil kerja yang kurang maksimal, masih belum meningkatnya komunikasi untuk itu diperlukan dorongan untuk meningkatkannya,

komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan belum efektif, kurangnya komunikasi yang baik mengakibatkan profesionalisme kerja menurun, rendahnya profesionalisme petugas dalam bekerja, belum meningkatnya kualitas pegawai untuk itu diperlukan faktor yang dapat meningkatkannya.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan, (2019:6) berpendapat bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat". Sadili Samsuddin, (2019:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajermanajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap

pentingnya pengelolaan sumber daya manusia". Hadari Hanawi, (2018:40) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di alam organisasi yang mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2019:1) mengemukakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sumber daya manusia atau anggota disuatu organisasi atau instansi terkait juga sangat penting perannya dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi yang dimaksud. Fasilitas yang lengkap dan canggih sekalipun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu sendiri, kalau tanpa di imbangi kualitas dari pada sumber daya manusianya atau anggota dalam organisasi yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut sebagai

penunjang kerja para anggotanya. Sebelum menguraikan arti dari manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu penulis akan mengemukakan beberapa pengertian tentang manajemen dari pendapat para ahli..

Raymond A. Noe et. Al., (2020:5), *human resources management* (HMR) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja anggota. Banyak organisasi menyebut konsep manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk praktik-praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktik tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

Sedangkan Llyod Byars & Leslie Rue (2019:4) menyatakan bahwa "*Human resource management is activities designed to provide for and coordinate the human resource of an organization*", ini berarti manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari organisasi karena manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi

secara langsung sumber daya manusia dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dengan cara memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan anggota, inovasi, produktivitas dan pengembangan reputasi organisasi itu sendiri

b. Kompetensi

Menurut Amstrong & Murlis dalam Ramelan (2015:47), dia mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Pengertian Kompetensi menurut Prof. Dr. H. Harries Madiistiyatno secara eksplisit memang tidak banyak ditemukan dalam bentuk tunggal seperti pada tokoh-tokoh kompetensi modern (misalnya Spencer & Spencer atau Boyatzis). Namun, Prof. Harries Madiistiyatno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1991) mengkaitkan kompetensi dengan aspek kemampuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang menunjang kinerja seseorang dalam suatu jabatan. "Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif

dan efisien." (Disarikan dari Madiistiyatno, 1991: hal. 97-103).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2017:86).

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Wibowo (2017:86) mengemukakan bahwa: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut".

Spencer and Spencer (2019:9), dikutip oleh Umi Narimawati, (2022:75) kompetensi adalah: "Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual".

Dapat disimpulkan dari kedua pengertian diatas bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu

kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja.

c. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau pemberitahuan dan penerimaan suatu keterangan, tanda, atau kabar lewat pembicaraan, gerakan, tulisan dan lainnya.

Menurut Deddy Mulyana (2019:62) Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Menurut Everett M. Rogers dalam Deddy Mulyana (2022:69), Komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Tjiptono (2019:40) mengartikan komunikasi secara sederhana yaitu: "Sebagai proses transfer informasi atau pesan dari pengirim pesan (*komunikator*) kepada penerima (*komunikan*)".

Sedangkan (Handoko, 2019:272) menyatakan, komunikasi adalah : "Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut berupa kata-kata yang digunakan dalam percakapan, juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya".

Menurut Mulia Nasution (2018:211) mengatakan bahwa : "Komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu orang ke orang lain, dan efektif apabila informasi yang diberikan di mengerti dan terdapat *respon* atau *feed back*.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan di penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi, atau organisasi secara keseluruhan. Istilah proses maksudnya bahwa komunikasi itu berlangsung melalui tahap-tahap tertentu secara terus menerus, berubah-ubah, dan tidak henti-hentinya. Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama lain. Perubahan tingkah laku maksudnya dalam pengertian yang luas yaitu perubahan yang terjadi didalam diri individu mungkin dalam aspek kognitif, afektif atau psikomotor.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas jelaslah bahwa pesan yang disampaikan oleh pimpinan selaku komunikator kepada para staf selaku komunikan tidak lain tujuannya adalah sebagai upaya untuk merubah

pemikiran, sikap dan perilaku para staf agar mau melakukan pekerjaan organisasi sebagaimana mestinya melalui komunikasi yang diciptakan oleh pimpinan.

d. Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Sanusi (2017:228) Efektivitas adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi. Efektivitas institusi pendidikan terdiri atas dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personal lainnya, siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakat, pengelolaan bidang khusus lainnya, yang hasil nyatanya merujuk pada hasil yang diharapkan, bahkan menunjukkan kedekatan/kemiripan antara hasil nyata dan yang diharapkan.

Menurut Silalahi (2021:416), efektivitas kerja adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjukkan pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana yang diharapkan.

Menurut Sutarto (2022:38) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut Siagian (2022:22) Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja berarti pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian organisasi itu menunjukkan tingkat efektivitas (Hasibuan dalam Amelia Putri, 2017:379).

Menurut Patron (dalam Faizurah Ahmad, 2014:35), Efektifitas kerja merupakan sebuah kriteria evaluasi tentang pengukuran keberhasilan dari suatu kebijaksanaan atau perencanaan dibandingkan dengan akibat atau hasil yang diharapkan. Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektifitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi.

Efektivitas Kerja adalah keadaan dimana para anggota dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain Efektivitas Kerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan (Misnawati, 2019).

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas guru dalam mengajar merupakan Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam kegiatan belajar

mengajar sebagai usaha yang dinamis dan seimbang antara kualitas dan kuantitas pembelajaran, di samping keterbatasan sumber dana dan tenaga yang tersedia. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif, apabila proses pembelajaran itu dapat mencapai sasaran akan tetapi tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan menggunakan dana dan tenaga yang tersedia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri,

bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Bagian Protokol Divisi Hubungan Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 85 petugas Bagian Protokol Divisi Hubungan Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini

adalah :

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Bagian Protokol Divisi Hubungan Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien

bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya

untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid

apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas

secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Efektivitas Kerja
- X_1 = kompetensi
- X_2 = komunikasi
- a = Koefisien konstanta
- b_1 = Koefisien regresi kompetensi
- b_2 = Koefisien regresi dari komunikasi

1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for *Windows*. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- K_d = Nilai koefisien determinasi
- r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh antara kompetensi (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficient* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 25, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (kompetensi) sebesar 5.650, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n =$

85 adalah sebesar 1.988. Jadi $5.650 > 1.988$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

2. Pengaruh antara komunikasi (X_2) dengan Efektivitas Kerja (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficient* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 29, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (komunikasi) sebesar 7.924, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 85$ sebesar 1.988. Jadi $7.924 > 1.988$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi memang mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Uji F

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 68.577, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 85$ sebesar 2.48. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $68.577 > 2.48$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat

dikatakan bahwa kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berhubungan positif dengan Efektivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian hubungan untuk ketiga variabel tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0.791. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79.1% kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berhubungan dengan Efektivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 20.9% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.617. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.7% kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 38.3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (kompetensi) sebesar 5.650, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 85$ adalah sebesar 1.988. Jadi $5.650 > 1.988$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka

H₀ ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel.

2. Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai thitung untuk variabel X₂ (komunikasi) sebesar 7.924, sedangkan nilai ttabel untuk n = 85 sebesar 1.988. Jadi 7.924 > 1.988, karena thitung > ttabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi memang mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel.
3. Terdapat pengaruh antara kompetensi dan komunikasi terhadap Efektivitas Kerja nilai Fhitung sebesar 68.577, sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 85 sebesar 2.48. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 68.577 > 2.48 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi (X₁) dan komunikasi (X₂) secara bersama-sama berhubungan positif dengan Efektivitas Kerja (Y). Sedangkan nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0.617. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.7% kompetensi (X₁) dan komunikasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas

Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 38.3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- _____. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen

- Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi,

- Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy Mauk, S., & Manen, R. (2024). PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI MEMODERASI PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA DI DESA SIFANIHA . *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(2), 111-127. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i2.367>
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. Teori Belajar dan Pembelajaran. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.

- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).
- Umam, Khaerul. 2022. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19-28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam *MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource*
- 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326-343