



Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Umratunisa¹, Firmansyah Kusumayadi², Muhammad Badar³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Umratunisa.stiebima22@gmail.com; firmaryah90.stiebima@gmail.com; muhammadbadar@gmail.com

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 22-07-2026 | Diterbitkan: 24-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of individual characteristics and human resource (HR) competence on the job performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Bima City. This research employed an associative research design with a quantitative approach. The population consisted of 60 employees, while the sample comprised 43 civil servants selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires using a Likert scale, and literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS version 22. The results of the study indicate that individual characteristics have a positive and significant effect on employees' job performance, with a t-value of 5.601 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Human resource competence also has a positive and significant effect on job performance, with a t-value of 5.991 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, individual characteristics and HR competence significantly affect employees' job performance, as indicated by an F-value of 71.218, which is greater than the F-table value of 2.911, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.781 indicates that 78.1% of the variation in employees' job performance is explained by individual characteristics and HR competence, while the remaining 21.9% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the findings, it can be concluded that individual characteristics and human resource competence have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on the job performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Bima City. Therefore, improving individual characteristics and HR competence should be prioritized to enhance employees' job performance.

Keywords: individual characteristics, human resource competence, job performance, employees, Department of Population and Civil Registration of Bima City.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 60 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 43 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,601 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompetensi SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,991 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, karakteristik individu dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 71,218 $> F$ tabel 2,911 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa sebesar 78,1% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan kompetensi SDM, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Oleh karena itu, peningkatan karakteristik individu dan kompetensi SDM perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: karakteristik individu, kompetensi SDM, prestasi kerja, pegawai, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Umratunisa, U., Kusumayadi, F., & Badar, M. . (2026). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5749-5758. <https://doi.org/10.63822/zz4j3j79>

PENDAHULUAN

Munandar, (2022) Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut (Rivai & Neza, 2020) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Prestasi kerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal, (Indrawan, 2017). Selain prestasi kerja adapun juga karakteristik individu Menurut Rivai (2018), karakteristik individu merupakan karakter khusus, sifat sifat psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain. Menurut Robbins (2017:171), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Selain karakteristik individu adapun juga Kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik (Edison, Anwar, & Komariyah, 2020). Kompetensi menurut Wibowo (2016) 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. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil berlokasi di Jl Soekarno Hatta, Kecamatan Raba Kota Bima. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil bertugas membantu melayani masyarakat dalam hal kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK), pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, pengesahan anak dan pengakuan anak. Kependudukan dan Catatan Sipil adalah suatu lembaga resmi Pemerintah yang menangani hal-hal yang menyangkut peristiwa kependudukan yang sengaja diadakan oleh Pemerintah, dan bertugas untuk mencatat, mendaftarkan serta membukukan selengkap mungkin setiap peristiwa penting bagi status keperdataan seseorang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, adapun permasalahan terkait Karakteristik individu, kompetensi sdm dan prestasi kerja pada dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima yaitu terkait karakteristik individu, belum optimal pemanfaatan dan pemahaman (seperti kepribadian, motivasi, atau nilai-nilai) dalam proses manajemen sumber daya manusia memengaruhi tingkat secara langsung atau belum kenal secara dekat seperti kurang beradaptasi dengan pegawai di dinas tersebut. Permasalahan terkait kompetensi sdm yaitu, Masih ada beberapa pegawai kurang pengetahuan (*knowledge*), kurang nya keterampilan (*skills*) di institusi tersebut, dan kurang nya sikap (*attitude*) memahami aplikasi kantor berbasis teknologi informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai yang memungkinkan mereka menghasilkan maksimal superior dalam pekerjaannya. Permasalahan terkait prestasi kerja yaitu, Masih ada Beberapa pegawai menunjukkan kinerja tinggi secara konsisten, sementara yang lain menunjukkan kinerja yang stagnan atau rendah.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2015)

(Indrawan, Asep, 2017). Penelitian ini mencari variable bebas karakteristik individu , Kompetensi sdm (X), terhadap variabel terkait prestasi kerja (Y). Penelitian dilakukan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bima.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

Tabel 1 Instrumen Penelitian

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bima sebanyak 60 orang responden.yang dari PNS sebanyak 43 pegawai dan pppk paruh waktu sebanyak 17 orang pegawai

Kumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai berstatus PNS dengan teknik puposive sampling.

Lokasi Penelitian

Penelitian Ini Dilakukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kota Bima Yang Berlokasi Di Jl. Soekarno – Hatta Kec. Raba Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis,logis,objektif, dan rasional dari berbagi fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2016).
2. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik penumpulan data dengan cara penelitian memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2016).
3. Studi Pustaka
Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, literature-literature, catatan-catatan dan laporan laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2016)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

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

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (prestasi kerja pegawai) X1

=Variabel Independen (karakteristik individu) X2

=Variabel Independen (kompetensi sdm)

a =Kostanta

b =Koefisien Variabel e

=Standar Error

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) karakteristik individu	-5.341	3.853		-	.173
	.554	.099	.488	1.386	.000
Kompetensi sdm	.565	.094	.522	5.601	.000
				5.991	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: data di olah SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = - 5,341 + 0,554 X_1 + 0,565 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar - 5,341 artinya apabila variabel karakteristik individu, dan Kompetensi sdm bernilai nol, maka prestasi kerja pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima menurun sebesar - 5,341.
- Nilai koefisien β_1 = pada karakteristik individu sebesar 0,554 artinya setiap perubahan variabel karakteristik individu (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja

- sebesar 0,554 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel karakteristik individu akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,554 satuan.
- c. Nilai koefisien β_2 = pada variabel Kompetensi sdm sebesar 0,565 artinya setiap perubahan variabel Kompetensi sdm (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja sebesar 0,565 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Kompetensi sdm akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,565 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.770	2.256

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi sdm, karakteristik individu
Sumber: data di olah SPSS 22 (2026)

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,884. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara karakteristik individu, dan Kompetensi sdm sebagai variabel (X_1), dan (X_2) terhadap prestasi kerja sebagai variabel (Y) berada pada titik **sangat kuat**. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap tingginya hubungan tiap variabel maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 4 Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,781 yang berarti bahwa pengaruh karakteristik individu, dan Kompetensi sdm terhadap prestasi kerja sebesar 78,10%. sisanya 21,90% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan lain lain.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.341	3.853		-1.386	.173
	karakteristik individu	.554	.099	.488	5.601	.000
	Kompetensi sdm	.565	.094	.522	5.991	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: data di olah SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,601 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, Hipotesis pertama **(H1) diterima**. Artinya, karakteristik individu memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu yang dimiliki seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang melekat pada diri individu, seperti kemampuan, sikap, dan motivasi, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat prestasi kerja pegawai pada instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astrawan et al., 2023) dan (Yanti, 2023) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap prestasi kerja.
- Variabel Kompetensi sdm (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,991 > t tabel 2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Kompetensi sdm berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, Hipotesis kedua **(H2) diterima**. Artinya, kompetensi SDM memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang memadai merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) dan (Bastian et al., 2025) yang menyatakan bahwa Kompetensi sdm berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap prestasi kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel dengan df1 = 3 dan df2 = 43 pada $\alpha = 5\%$ adalah 2,911.

Tabel 6 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.004	2	362.502	71.218	.000 ^b
	Residual	203.600	40	5.090		
	Total	928.605	42			

b. Dependent Variable: prestasi kerja

c. Predictors: (Constant), Kompetensi sdm, karakteristik individu

Sumber: data di olah SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel uji f, nilai F hitung sebesar 71,218 lebih besar dari F tabel 2,911 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X1), dan Kompetensi sdm (X2) Secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Hipotesis keempat (**H3 diterima**). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustina & Hasibuan, 2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu, dan Kompetensi sdm berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 menjelaskan bahwa karakteristik individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 menjelaskan bahwa Kompetensi sdm (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 menjelaskan bahwa karakteristik individu (X1) dan Kompetensi sdm (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima.

SARAN

- a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima, perlu meningkatkan Keterlibatan Kerja Pegawai melalui pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan program serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dan pimpinan instansi di harapkan terus memperkuat

- budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan pelayanan publik yang berkualitas dan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain. Seperti disiplin kerja, etos kerja, komitmen kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M., & Hasibuan, M. Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja PNS di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serdang Begadai. *Journal of Economics and Accounting*, 1(2), 101–107.
- Astrawan, I. K. O., Sanjaya, I. W. K., & Ekasani, K. A. (2023). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen The Influence of Price and Service Quality on Consumer Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1712–1728.
- Bastian, E., Aprianti, K., & Irawan, I. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *JUPEIS : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 296–302. <https://doi.org/10.57218/jupeis.vol4.iss3.1710>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima*. 2(2), 306–312.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian*. 44–53.
- Yanti, M. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Milda*.
- Rivai (2018), Robbins (2017:171). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Miranggi Jati Germnt.
- Indra Imban (2017), Wibowo (2016), Khidharta & Rusdianti (2017), Hajati (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Vegas Viva Ventury Bali.
- Mangkunegara (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- Rivai & Neza (2020). Pengaruh Masa Kerja , Displin Kerja Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Lesamana & Siregar (2019), Elizar & Tanjung , Ainanur & Tirtayasa (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan pendapatan Dearah Kabupaten Labuhan Batu.
- Indrawan (2017), Pebi Julianto (2018), Nirwana (2023b). Pengaruh Pengalaman Kerja Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

- Wibowo (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.
- Munandar (2022), Hasibuan (2017), Sutrisno (2018), Ruky Fadilah (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Kemampuan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Bapelkesemas Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
- Komara (2019). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.
- Sugiyono (2015), Indrawan, Asep (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.
- Sutrisno (2020). Pengaruh Displin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang.