



## **Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19**

Devy Irawati

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

### **Abstrak**

Penelitian ini didasarkan pada situasi pandemi Covid-19 yang berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan termasuk halnya tatanan sistem kerja. Pemerintah harus menjamin pelayanan publik tetap berjalan dengan tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pegawai sehingga diperlukan sistem kerja yang terorganisasi serta manajemen sumber daya manusia sebagai elemen utama yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Permasalahan beberapa tugas kinerja saat ini berkaitan dengan rendahnya kompetensi dan penerapan sistem kerja fleksibel belum efektif. Hal ini menjadikan beberapa tugas tidak dapat diselesaikan secara optimal yang mengakibatkan rendahnya capaian kinerja pegawai. Tidak dapat dimungkiri bahwa kondisi tekanan dan dinamika perubahan lingkungan pada masa pandemi Covid-19 telah memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19. Pengambilan sampel ditentukan melalui teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 55 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei dan tingkat eksplanasi asosiatif/hubungan. Teknik analisis statistik dilakukan melalui pendekatan *structural equation model partial least squares* (SEM PLS) dengan pemanfaatan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Analisis SEM-PLS, Kinerja Pegawai, Kompetensi, Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel.

### **1. Pendahuluan**

Kebijakan penyesuaian sistem kerja bagi pegawai yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan pada masa pandemi Covid-19 menggunakan skema pengaturan kerja fleksibel (*flexible working arrangement*), meliputi pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office*); dan/atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/ tempat tinggal (*work from home*). Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (SE Menpan-RB) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Momentum era *new normal* telah menjembatani transisi budaya kerja birokrasi dimana kekuatan eksternal (pandemi Covid-19) menuntut adanya perubahan dalam tubuh birokrasi. Perubahan paradigma merupakan perubahan yang sangat signifikan dilakukan pada level pimpinan dan

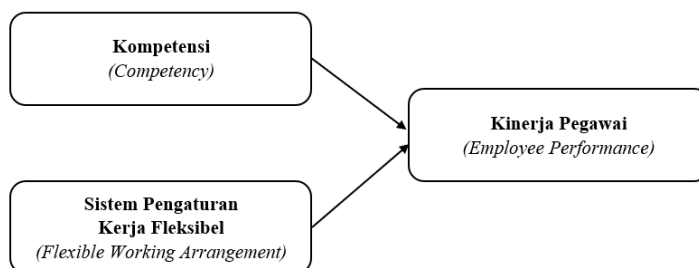
pemangku kebijakan. Aparat birokrasi pemerintah perlu beradaptasi dan berinovasi agar tetap berkinerja optimal. Tatanan kehidupan baru atau *new normal* menuntut kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 dengan perubahan paradigma baru bagi pengembangan kompetensi SDM yang berkualitas, yakni dalam hal pola pikir (*mind set*), budaya kerja (*culture set*), dan perubahan sistem (*system set*).

Pengembangan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan setiap organisasi untuk melakukan adaptasi. Para pegawai saat ini harus menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sebagai cara ‘bertahan hidup’. Melalui pengembangan SDM unggul dengan modal intelektual dan kecerdasan (*intellectual capital*) organisasi dapat membentuk manusia yang berkualitas dengan kemampuan kerja dan loyalitas. Era digital memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk belajar serta meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mendukung organisasi membangun sistem yang efektif untuk mencapai tujuan (*goals*). Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

Pemanfaatan teknologi juga menjadi salah satu alternatif bagi pegawai aparatur untuk memberikan layanan di tengah pandemi. Dinamika lembaga informasi di era digital mengarah pada tren positif perubahan pelayanan publik pada masa pandemi Covid-19 sehingga literasi dan kultur digital perlu ditingkatkan dalam pengembangan kompetensi pegawai agar mendorong penyesuaian sistem kerja berbasis elektronik. Hardiyansyah (2018) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi (internet) dalam aspek-aspek pemerintahan termasuk dalam hal penyelenggaraan pelayanan publik akan mendorong terwujudnya *e-government* menuju sistem pemerintahan yang lebih baik (*good governance*).

Permasalahan yang terjadi saat ini yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai adalah salah satu permasalahan kepegawaian yang dihadapi oleh pemerintah saat ini. Kinerja pegawai masih rendah yang diindikasikan dari pencapaian sasaran program dan kegiatan unit kerja pada masa pandemi Covid-19 belum terealisasi sesuai target perencanaan. Kondisi tersebut diduga antara lain karena dampak dari tingkat kompetensi pegawai dan penerapan sistem pengaturan kerja fleksibel yang belum efektif pada masa pandemi Covid-19. Meskipun pemberlakuan kebijakan *social distancing* memungkinkan para pegawai untuk menyesuaikan waktu dan tempat bekerja secara lebih fleksibel, namun demikian tidak semua pekerjaan secara *remote* sehingga beberapa tugas tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Disamping itu, semangat kerja dan keinginan pegawai untuk bekerja di masa pandemi masih perlu ditingkatkan padahal situasi pandemi semestinya tidak menghalangi aktivitas para penyelenggara pelayanan publik untuk tetap melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, terdapat dugaan bahwa fakta-fakta pada fenomena masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi dan sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19”.



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

Model konseptual penelitian yang diharapkan akan menjadi *guideline* bagi pemecahan masalah yang diajukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 dengan rumusan hipotesis berikut:

H <sub>0</sub>	: Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19.
H <sub>1</sub>	: Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19.
H <sub>2</sub>	: Terdapat pengaruh antara sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19.

## 2. Metodologi

### 2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan perspektif ilmu administrasi dengan mengembangkan konsep faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan batasan ruang lingkup mengenai kompetensi yang dimiliki individu, pengaturan kerja fleksibel, dan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19. Dengan memperhatikan variabel-variabel yang dianalisis, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei dan tingkat eksplanasi asosiatif/hubungan. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang bersifat *logico-hypothetico-verifikatif* bertolak dari studi pendahuluan pada objek yang diteliti (*preliminary study*) melalui fakta-fakta empiris. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya, sehingga penelitian ini tersusun sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan (Hardani, et al., 2020).

Untuk memperoleh informasi atau data aktual yang mendukung penelitian, maka dilakukan teknik survei karena mampu menggambarkan karakteristik variabel-variabel tertentu dari suatu permasalahan atau fenomena, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Purwanto & Sulistyastuti (2017) bahwa penelitian survei akan menghasilkan informasi kuantitatif tentang opini publik, karakter/sikap, maupun fenomena sosial.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Berdasarkan substansi penelitian, yang dimaksud populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berada dibawah kepemimpinan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut

serta menjalankan jadwal kerja dari rumah (*work from home*) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19 sehingga ditentukan jumlah populasi penelitian sebanyak 55 orang. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini termasuk ke dalam kategori *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Peneliti menggunakan *sampling* jenuh atau sensus, artinya seluruh elemen populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini didasarkan pada pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil kurang dari 100 orang serta pendekatan pengolahan dan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) memungkinkan penggunaan sampel kecil (Setiawan, 2020) sehingga mampu merepresentasikan populasi yang diteliti.

### 2.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala *Likert* dengan gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Pemberian nilai skor pada setiap alternatif jawaban dikelompokkan dalam suatu data berskala ordinal dengan kategori sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

### 2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan metode SEM PLS dibantu menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak didasarkan banyak asumsi (Ghozali dan Latan, 2015). PLS sebagai teknik analisis data yang melalui pemanfaatan *software* Smart PLS, mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar (Abdillah dan Hartono, 2015). Penelitian ini mengacu pada tahapan analisis data pada SEM PLS yang dikemukakan oleh Hair et al (2014) dengan tiga tahapan utama meliputi tahap spesifikasi model, tahap evaluasi model pengukuran, dan tahap evaluasi model struktural.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Evaluasi Model Pengukuran

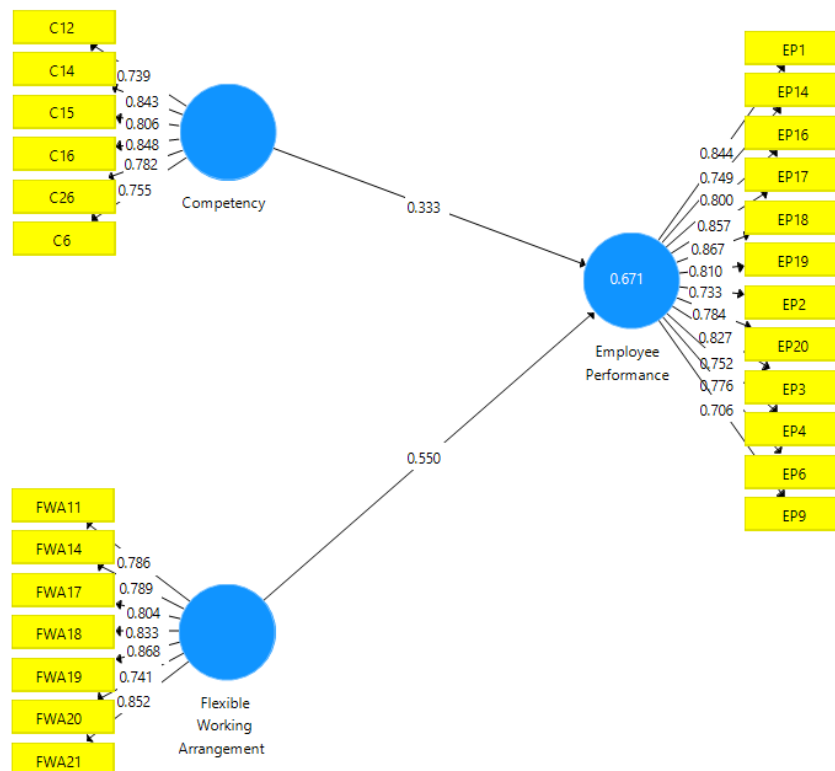
Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan mengukur validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Validitas konvergen (*convergent validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa variabel pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Sama halnya dengan validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang menyatakan prinsip bahwa variabel pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi (Setiawan, 2020).

#### a. Uji Validitas

Pada proses pengolahan *Partial Least Square* (PLS) uji validitas mencakup validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Abdillah dan Hartono (2015) mengemukakan bahwa validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, sementara itu validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

## b. Uji Reliabilitas

Dalam model *Partial Least Square* (PLS), pengukuran reliabilitas menggunakan *internal consistency reliability* dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7.



Sumber : Data hasil penelitian (diolah), 2021.

**Gambar 2. Output Model Pengukuran**

### 3.3 Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural ini dimaksudkan untuk menentukan besaran pengaruh antar konstruk variabel laten serta keputusan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan. Evaluasi model struktural terdiri dari evaluasi multikolinieritas, estimasi signifikansi (*T-Statistic*), *coefficient determinant* ( $R^2$ ), nilai  $F_2$ , *predictive relevance* (nilai  $Q^2$ ).

## Uji Hipotesis

### a. Evaluasi Multikolinieritas (VIF < 5 atau VIF < 10)

Berdasarkan data pada tabel *outer VIF values* dan *inner VIF values*, diketahui bahwa sebagian besar nilai VIF pada indikator yaitu < 5, dan terdapat 4 indikator dengan nilai VIF > 5 namun masih bisa diterima karena masih < 10 (Ghozali dan Latan, 2015), dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada konstruk.

### b. Estimasi Signifikansi (*T-Statistic*)

**Tabel 1. Estimasi Signifikansi *Bootstrapping***

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	<i>Interpretasi</i>
C → EP	0,333	0,327	0,127	2,631	0,009	Signifikan
FWA → EP	0,550	0,567	0,108	5,084	0,000	Signifikan

Sumber: Data hasil penelitian (diolah), 2021

Nilai *original sample* untuk koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,333 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif. Koefisien jalur tersebut diperkuat dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,631, dimana *t-statistic* nilainya lebih besar dari nilai t-tabel ( $n=55$   $\alpha=0,05$ ), yaitu  $2,631 > 1,674$ . Dengan demikian, diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang memiliki makna kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai *original sample* untuk koefisien jalur sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai sebesar 0,550. Koefisien jalur tersebut diperkuat dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,084, dimana *t-statistic* nilainya lebih besar dari nilai t-tabel ( $n=55$   $\alpha=0,05$ ), yaitu  $5,084 > 1,674$ . Dengan demikian, diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang memiliki makna sistem pengaturan kerja fleksibel berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### c. Coefficient Determinant atau R-Square ( $R^2$ )

Hasil perhitungan *R-Square* mengindikasikan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 67,1%, sementara sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai *R-Square* pada penelitian ini termasuk ke dalam kategori model kuat.

### d. Nilai F-Square ( $F^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai *effect size* ( $F^2$ ) antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 0,171 yang artinya menunjukkan pengaruh menengah. Sedangkan nilai *effect size* ( $F^2$ ) antara variabel sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 0,468 menunjukkan pengaruh besar.

### e. Nilai Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan melalui prosedur *Blindfolding* maka diperoleh nilai  $Q^2$  sebesar 0,397 dimana artinya bahwa model struktural menunjukkan model *predictive relevance* yang kuat.

### 3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi pengaruh kompetensi (*competency*) terhadap variabel kinerja pegawai (*employee performance*) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19 menghasilkan nilai *original sample* untuk koefisien jalur kompetensi (*competency*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*) sebesar 0,333 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien jalur tersebut diperkuat dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,631, maka diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga memiliki makna kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tabara (2020), Yuningsih dan Ardianti (2019), Diansyah et al (2020), dan Prayitno et al (2020), akan tetapi tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprikristanti (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil temuan mengungkapkan bahwa permasalahan kompetensi berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayitno et al (2020) bahwa secara empiris ditemukan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai terjadi karena kompetensi yang direfleksikan dengan pengetahuan, keahlian dan karakter mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Tabara (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi yang tinggi cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Lebih lanjut ia berpendapat agar pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui transfer pengetahuan serta menempatkan pegawai dalam sebuah tugas serta pekerjaan yang sinkron dengan karakter dan kemampuan personalnya.

### 3.5 Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh sistem pengaturan kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (*employee performance*) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19 dapat dilihat pada tabel 9 dan tabel 10 dimana nilai *original sample* untuk koefisien jalur pengaturan kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*) sebesar 0,550 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin baik penerapan sistem pengaturan kerja fleksibel maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien jalur tersebut diperkuat dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,084, maka diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga memiliki makna pengaturan kerja fleksibel berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Fransiska (2020), Govender (2018), serta Maya dan Anggresta (2020). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maya dan Anggresta (2020) menemukan bahwa fleksibilitas terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dipengaruhi dominan oleh layanan administrasi yang tetap disediakan selama *work from home* (WFH). Faktor penentu lainnya dari fleksibilitas yaitu komunikasi dengan pimpinan lancar, tetap dilakukan sasaran kerja atau target kerja selama WFH, komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik selama WFH tanpa adanya hambatan.

Menurut Dex (dalam Gunawan dan Fransiska, 2020) pengaturan kerja yang fleksibel merupakan aspek fleksibilitas organisasi yang dapat membantu pegawai untuk menangani pembagian tugas antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga maupun kehidupan pribadi lainnya. Kebijakan ini menciptakan rasa aman bagi pegawai karena organisasi peduli terhadap kesejahteraan, kebutuhan dan masalah mereka yang tidak terkait dengan pekerjaan. Pengaturan kerja yang fleksibel akan menciptakan kepuasan pegawai dengan pekerjaan dan kehidupan mereka.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan sistem pengaturan kerja fleksibel terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada Masa Pandemi Covid-19, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.
- b. Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa sistem pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut pada masa pandemi Covid-19. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem pengaturan kerja fleksibel dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Interpretasi kondisi kompetensi pegawai, sistem pengaturan kerja fleksibel, dan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut berada pada kategori sangat baik.

#### Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)-Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Aprikristanti, R. E. (2020, March). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 1, No. 01, Pp. 93-110).
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govender, L., Migiros, S. O., & Kyule, A. K. (2018). Flexible work arrangements, job satisfaction and performance. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 10(3 (J)), 268-277.
- Gunawan, T. M. E., & Fransiska, R. 2020. Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 308-321.

- Hair, J., Sarstedt, M., Kuppelwieser, V., & Hopkins, L. (2014, February). Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool for Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hardani, H. A., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sykmana, D. J., & Auliya, N. H. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardiyansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Maya, S., & Anggresta, V. (2020). Analisis Variabel yang Membentuk Kinerja pada Masa Covid 19. *Sosio e-Kons*, 12(3), 253-260.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91-102.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gava Media.
- Setiawan, S. (2020). *Tutorial Analisa parsial Model Persamaan Struktural dengan Software SmartPLS Versi 3*. Doha.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabara, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Sebuah Study Empiris. *SOSCIED*, 3(2), 61-65.
- Yuningsih, E. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32-45.