

KINERJA KARYAWAN DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL: PERAN KOMPETENSI DIGITAL, KALABORASI TIM DAN MOTIVASI KERJA PADA PT PLN (PERSERO) PEKANBARU

Nanik Yuzalmi¹, Muhammad Fahrozi², Refni Sukmadewi³

Universitas Persada Bunda Indonesia, Riau, Indonesia

n.yuzalmi@gmail.com¹, rozipersadabunda@gmail.com², refni.dhewi@gmail.com³.

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah mendorong organisasi untuk melakukan transformasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era digital pada PT PLN (Persero) Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 55 karyawan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim merupakan variabel yang paling dominan, diikuti oleh motivasi kerja dan kompetensi. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital memperkuat peran kompetensi, kolaborasi tim, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kompetensi digital, penguatan kerjasama tim, serta peningkatan motivasi kerja guna mendukung kinerja karyawan secara optimal di era digital.

Kata kunci: Kompetensi, Kerjasama tim, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, Transformasi digital

Abstract

The rapid development of digital technology has encouraged organizations to undergo transformation in improving employee performance. This study aims to analyze the influence of competence, teamwork, and work motivation on employee performance in the digital era at PT PLN (Persero) Pekanbaru. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population consists of 55 employees, and a saturated sampling technique is applied, in which all members of the population are used as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that competence, teamwork, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Teamwork is identified as the most dominant variable, followed by work motivation and competence. Simultaneously, these variables contribute 71.2% to employee performance, while the remaining 28.8% is influenced by other factors outside the scope of this study. This study concludes that digital transformation strengthens the role of competence, teamwork, and motivation in enhancing employee performance. The implication of this research highlights the importance of improving digital competencies, strengthening teamwork, and increasing work motivation to support optimal employee performance in the digital era.

Kata kunci: Competence, Teamwork, Work motivation, Employee performance; Digital transformation

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan manajemen sumber daya manusia. Era digital ditandai dengan penggunaan teknologi informasi, otomatisasi, big data, serta sistem berbasis digital yang mendorong organisasi untuk bertransformasi secara menyeluruh. Transformasi ini tidak hanya berfokus pada aspek teknologi, tetapi juga menuntut perubahan dalam cara kerja, pola pikir, serta kompetensi sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi modern, karyawan tidak lagi hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas secara rutin, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, bekerja secara kolaboratif, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Najuti & Susanto, 2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja. Dalam era digital saat ini, ketiga faktor tersebut menjadi semakin penting karena perubahan lingkungan kerja yang dinamis menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan yang lebih kompleks dan adaptif.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Di era digital, kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga meliputi kemampuan digital, analisis data, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizki & Suherman, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, kompetensi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas di era industri 5.0 (Prifti et al., 2017). Dalam organisasi modern, pekerjaan tidak lagi dilakukan secara individual, melainkan melalui kerja tim yang terintegrasi.

Kerjasama tim memungkinkan terjadinya sinergi antar individu, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Menurut penelitian (Kojongian et al., 2021), kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tim yang solid dan memiliki komunikasi yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih optimal. Dalam era digital, kolaborasi menjadi semakin penting karena banyak pekerjaan yang dilakukan secara lintas fungsi bahkan lintas lokasi melalui sistem digital. Selain kompetensi dan kerjasama tim, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Luruk et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam era digital, motivasi kerja menjadi semakin kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja digital, fleksibilitas kerja, serta sistem penghargaan berbasis kinerja. Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh besar terhadap kinerja (Ryan & Deci, 2020).

PT PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik di Indonesia juga tidak terlepas dari tuntutan transformasi digital. Sebagai perusahaan yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik, PLN dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan melalui pemanfaatan teknologi digital serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Transformasi digital yang dilakukan oleh PLN, seperti penggunaan aplikasi PLN Mobile, sistem monitoring berbasis digital, serta pengelolaan jaringan secara real-time, menuntut karyawan untuk memiliki kompetensi digital yang memadai, kemampuan bekerja dalam tim, serta motivasi kerja yang tinggi. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero), terlihat bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori kinerja “cukup” dan “melampaui target”, namun belum banyak yang mencapai kategori “sangat melampaui

target”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, masih ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman terhadap sistem kerja digital, koordinasi tim yang belum optimal, serta motivasi kerja yang belum merata di antara karyawan. Permasalahan kompetensi terlihat dari belum optimalnya kemampuan karyawan dalam memahami dan mengimplementasikan teknologi digital serta standar operasional terbaru. Sementara itu, permasalahan kerjasama tim ditunjukkan oleh kurangnya koordinasi dan komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menghadapi perubahan sistem kerja yang semakin berbasis digital. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa transformasi kinerja karyawan di era digital tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT PLN (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu kompetensi dan kerjasama tim, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode asosiatif dipilih untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019; Creswell, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT PLN (Persero) di Pekanbaru pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2020). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan (Sekaran & Bougie, 2016).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kompetensi mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang berkaitan dengan kinerja individu. Variabel kerjasama tim diukur berdasarkan konsep Robbins dan Judge (2017), yang menekankan pentingnya komunikasi, kontribusi, koordinasi, dan tanggung jawab dalam membangun tim yang efektif. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017) dan Mangkunegara (2017), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rizki & Suherman, 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu penyusunan instrumen penelitian, pengajuan izin penelitian, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan kembali kuesioner yang telah diisi. Selain itu, dilakukan pula studi dokumentasi dan studi pustaka untuk melengkapi data penelitian.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 55 responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden



dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Mayoritas responden didominasi oleh karyawan laki-laki dengan rentang usia 25–40 tahun. Dari segi masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap pekerjaan serta kondisi organisasi.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,851	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,872	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel: Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,200	Normal
2	Kerjasama Tim (X2)	0,200	Normal
3	Motivasi (X3)	0,200	Normal
4	Kinerja (Y)	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel: Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,652	1,534	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Kerjasama Tim (X2)	0,601	1,664	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Motivasi (X3)	0,587	1,703	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel: Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,412	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Kerjasama Tim (X2)	0,356	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Motivasi (X3)	0,389	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

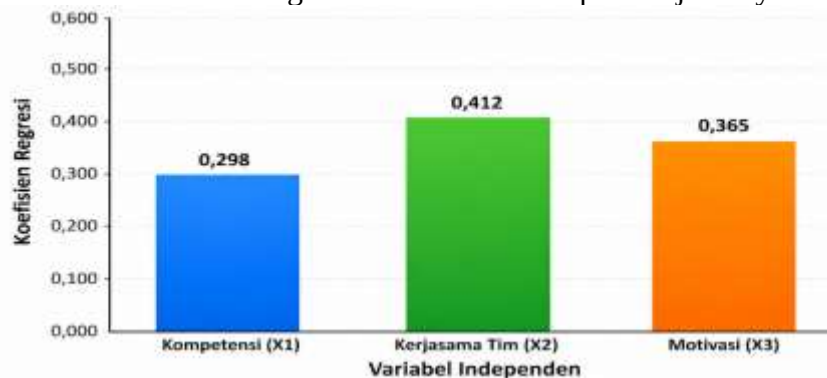
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	Sig.
(Konstanta)	2,145	-	-
Kompetensi (X1)	0,298	2,765	0,008
Kerjasama Tim (X2)	0,412	3,654	0,001
Motivasi (X3)	0,365	3,210	0,002

Persamaan regresi: $Y = 1,985 + 0,298X_1 + 0,412X_2 + 0,365X_3$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Grafik Hasil Penelitian

Gambar: Grafik Pengaruh Variabel terhadap Kinerja Karyawan



Kerjasama tim memiliki pengaruh paling besar (0,412), diikuti motivasi (0,365) dan kompetensi (0,298). Ini menunjukkan bahwa kerja tim menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar: Grafik Kontribusi Variabel (R^2)



Sebesar 71,2% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel penelitian, sedangkan 28,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Gambar: Grafik Rata-rata tiap Indikator



Seluruh indikator memiliki nilai di atas 4, yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kompetensi, kerja sama tim, dan motivasi yang baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, khususnya dalam menghadapi transformasi digital. Dalam penelitian terbaru, kompetensi digital menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi dalam *Journal of Business Research* menemukan bahwa transformasi digital secara langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi karyawan dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Temuan ini memperkuat teori dari Lyle M. Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang menentukan kinerja superior. Dalam konteks era digital, kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup literasi digital, kemampuan belajar, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Nanik et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi menjadi faktor kunci dalam lingkungan kerja modern yang berbasis teknologi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mengubah pola kerja menjadi lebih kolaboratif dan berbasis tim. Studi longitudinal menunjukkan bahwa teknologi digital mendorong budaya kerja kolaboratif dan transparansi dalam tim kerja. Hal ini sejalan dengan teori dari Stephen P. Robbins yang menyatakan bahwa tim yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, koordinasi yang jelas, serta tanggung jawab bersama. Dalam konteks organisasi modern seperti PT PLN (Persero), kerjasama tim berbasis digital (misalnya penggunaan sistem informasi dan komunikasi digital) menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas output.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan tetap menjadi faktor penting, meskipun teknologi semakin berkembang. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendukung

keberhasilan transformasi digital. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian tahun 2024 juga menunjukkan bahwa transformasi digital dapat meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan efisiensi dan kemudahan kerja. Temuan ini sesuai dengan teori dari Abraham Maslow dan Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa kebutuhan dan faktor motivator memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 71,2%. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan di era digital tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari kemampuan (competence), motivasi, dan kesempatan kerja/opportunity (Obaid et al., 2022). Hal ini dikenal sebagai pendekatan Ability–Motivation–Opportunity (AMO Framework) yang menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menentukan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian tahun 2025 juga menunjukkan bahwa kompetensi digital, transformasi digital, dan kesiapan organisasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa transformasi digital berperan sebagai katalis yang memperkuat hubungan antara kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Transformasi Kinerja Karyawan di Era Digital: Peran Kompetensi, Kalaborasi Tim dan Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero)*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja, terutama dalam menghadapi tuntutan transformasi digital. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang paling dominan. Artinya, komunikasi, koordinasi, kontribusi, dan tanggung jawab dalam tim sangat menentukan keberhasilan kerja di era digital yang berbasis kolaborasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula semangat dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara simultan, kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian dan Transformasi digital memperkuat hubungan antara variabel penelitian terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan efisiensi kerja, kolaborasi tim, serta motivasi kerja karyawan.

Maka dari itu peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi, Perlu memperkuat kerjasama tim dengan memanfaatkan sistem kerja berbasis digital dan komunikasi yang efektif, Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem kerja yang fleksibel dan Transformasi digital perlu terus dikembangkan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). The Effect of Competency, Organizational Commitment, and Teamwork Toward Employee Performance in Bhayangkara Horspital Level. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1108–1117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35316>
- Nanik, Refni, Fahrozi (2025). *Pengaruh kompetensi, kerjasama tim dan implementasi ai terhadap kepuasan kerja pada pt siak pusako riau*. 4(November), 654–661.
- Luruk, O., Nursiani, N. P., Neno, M. S., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN SUB ULP BETUN The Effect Of Competence And Teamwork On Employee Performance At Pln Sub Ulp Betun Koresponden : a*. 171–181.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rizki Faudzil Adhim, & Enjang Suherman. (2024). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 95–108. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915>
- Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Obaid, S., Ahmad, S. F., & Mumtaz, F. (2022). Ability-Motivation-Opportunity Framework. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 13(1), 1–26. <https://doi.org/10.4018/ijabim.309105>
- Prifti, L., Knigge, M., Kienegger, H., & Krcmar, H. (2017). A Competency Model for. *Wirtschaftsinformatik Und Angewandte Informatik*, 46–60. <http://aisel.aisnet.org/wi2017/track01/paper/4>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.