



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Nesinak Industries

Akbar Finardi¹, Eman Sulaeman²

Mahasiswa Universitas Singaperbangsa¹ Karawang Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang²

Abstract

Received: 24 Juni 2023

Revised: 28 Juni 2023

Accepted: 07 Juli 2023

In the era of modern organizations that are constantly developing, the role of employees or employees is very important in maintaining the continuity and success of the company. This research was conducted to find out how much influence competence and work discipline have on Employee Performance at PT Nesinak Industries. This research is in the form of descriptive and verification research with a quantitative approach. The sampling technique in this study used stratified random sampling with a sample of 234 respondents, namely employees of PT Nesinak Industries. In this study, the data validity test and classical assumption test were carried out. The data analysis technique used is the Scale Range Analysis and Path Analysis techniques with the help of Microsoft Excel and SPSS. Based on the results of this study indicate that the variables of competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *competence, work discipline, employee performance*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Finardi A., & Sulaeman E. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Nesinak Industries. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8140881>

INTRODUCTION

Di era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi menciptakan persaingan yang kuat antar perusahaan. Perekonomian dunia saat ini yang mengalami disrupsi akan berdampak pada perusahaan atau organisasi, hal ini memaksa setiap perusahaan atau industri berusaha meningkatkan persaingan di pasar, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian global saat ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas ini juga merupakan salah satu upaya agar karyawan lebih termotivasi dan memiliki tujuan yang lebih jelas untuk dicapai. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan perpaduan antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan disiplin yang diperlukan untuk menggerakkan perusahaan. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap bagian atau divisi dalam suatu perusahaan harus mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.



Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran mengenai bagaimana sumber daya manusia dalam suatu perusahaan apakah sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Pramulso, 2018).

PT Nesinak Industries adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri rubber (karet) untuk elektronik dan otomotif. Perusahaan ini dipegang oleh Gomunolki Co., Ltd, yang memegang saham 99,1%. Gomunoliki sendiri sudah dikenal sebagai perusahaan global yang memproduksi suku cadang teknologi canggih dengan lini produk yang terdiri dari karet, plastik dan logam. Per Juni 2022, PT Nesinak Industries memiliki 564 pegawai, diantaranya 562 pekerja asal Indonesia dan dua orang berasal dari Jepang.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Achievement of Objective & Target 2021 PT nesinak industries masih terdapat banyak target yang belum tercapai mulai dari Proses produksi , penjualan dan berbagai pekerjaan lainnya yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal karena kurangnya kompetensi dan kedisiplinan pada karyawan. Dari hasil wawancara dan data yang didapatkan dari HRD diketahui bahwa kompetensi karyawan PT Nesinak masih di bawah standar dari yang dibutuhkan, mulai dari sikap karyawan terhadap pekerjaan, keahlian karyawan, dan pengetahuan. Selain itu kedisiplinan pada pegawai yang belum optimal masih sering terlihat pada pegawai yang cenderung kurang aktif dalam melaksanakan pekerjaannya dan banyaknya pegawai yang kurang memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sebagai pegawai. Lalu masih besarnya tingkat kehadiran dan keterlambatan, Sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan karyawan PT Nesinak Industries masih belum optimal

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam (Wicaksana, 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar 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 dengan sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2018:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Kinerja Pegawai

Menurut Suntoro dalam (Indrasari, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Bastian dalam (Tsauri, 2014) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai PT nesinak Industries yang berjumlah 234 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *stratified random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalui artikel, buku, dan penelitian terdahulu. Sumber data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada pegawai PT Nesinak Industries.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif dan verifikatif dengan 3 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana skor atau nilai atau ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan. Hasil pengujian validitas dari variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R kritis	Keterangan
Kompetensi	P.1	0,573	0,300	Valid
	P.2	0,694	0,300	Valid
	P.3	0,687	0,300	Valid
	P.4	0,631	0,300	Valid
	P.5	0,581	0,300	Valid
	P.6	0,603	0,300	Valid
	P.7	0,652	0,300	Valid
	P.8	0,546	0,300	Valid
	P.9	0,622	0,300	Valid
	P.10	0,683	0,300	Valid
Disiplin Kerja	P.1	0,591	0,300	Valid
	P.2	0,440	0,300	Valid
	P.3	0,561	0,300	Valid
	P.4	0,537	0,300	Valid
	P.5	0,531	0,300	Valid
	P.6	0,522	0,300	Valid
	P.7	0,592	0,300	Valid
	P.8	0,518	0,300	Valid
	P.9	0,606	0,300	Valid
	P.10	0,555	0,300	Valid
	P.11	0,699	0,300	Valid
	P.12	0,642	0,300	Valid
Kinerja Pegawai	P.1	0,666	0,300	Valid
	P.2	0,612	0,300	Valid
	P.3	0,605	0,300	Valid
	P.4	0,539	0,300	Valid
	P.5	0,586	0,300	Valid
	P.6	0,627	0,300	Valid
	P.7	0,616	0,300	Valid
	P.8	0,582	0,300	Valid
	P.9	0,520	0,300	Valid
	P.10	0,618	0,300	Valid
	P.11	0,650	0,300	Valid

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat seluruh instrumen penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,300 sehingga instrumen pernyataan dinyatakan valid dan mampu digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,829	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,824	0,6	Reliabel

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dapat dinilai reliabel, yang berarti bahwa alat ukur pada penelitian ini merupakan alat ukur yang konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak normal dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dengan ketentuan apabila variabel memiliki α hitung lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Maka didapatkan hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov - Smirnov		Keterangan
	α Hitung	α Kritis	
Kompetensi	0.200	0,050	Distribusi Normal
Disiplin Kerja			
Kinerja Pegawai			

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah berada pada data berdistribusi normal yang dibuktikan dengan nilai signifikansi α kritis yaitu $0,200 > 0,050$.

Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi Kompetensi dan Disiplin Kerja

Korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independent). Berikut adalah besaran koefisien korelasi antara variabel kompetensi dengan disiplin kerja :

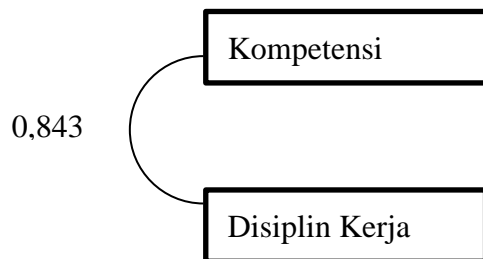
Tabel 4
Korelasi Kompetensi dan Disiplin Kerja
Correllations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.843**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	234	234
X2	Pearson Correlation	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	234	234

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,843 dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Korelasi antara Variabel Bebas (X1) dan (X2)

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4 dan gambar 1 diatas, diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,843. Dengan demikian kompetensi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif dan berada pada interval koefisien 0,800 – 0,1000 dengan kategori sangat kuat.

Analisis Jalur

Tabel 5. Analisis Jalur Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,872	1.294		,674	,501
	X1	,598	,058	,550	8,893	,000
	X2	,392	,054	,386	9,384	,000

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan hasil dari nilai koefisien antara variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai koefisien tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Jalur variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel 5 di atas, koefisien jalur antara variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,550 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,550X_1$, adapun nilai koefisien determinasi atas korelasi antara variabel variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

$$CD = (0,550)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,303 \times 100\%$$

$$CD = 30,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 19,4% maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai(Y) dipengaruhi variabel Kompetensi (X₁) sebesar 30,3%. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi(X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompetensi	Pengaruh Langsung ke Y	0,550	0,303
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	0,550 x 0,386 x 0,843	0,178
Total Pengaruh			0,481

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,481 atau 48,1%.

2. Koefisien jalur variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5 koefisien jalur untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,386 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,464X_2$. Adapun nilai koefisien determinasi atas korelasi antara variabel Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

$$CD = (0,386)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,149 \times 100\%$$

$$CD = 14,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 21,5% maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 21,5%. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

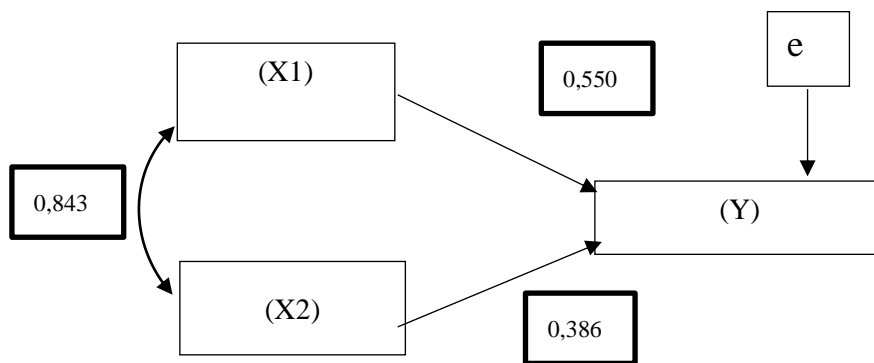
Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,386	0,149
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$0,386 \times 0,550 \times 0,843$	0,178
Total Pengaruh			0,327

Sumber : diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,327 atau 32,7%.

3. Koefisien Jalur Variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5 maka koefisien Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Koefisien Jalur Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Sumber :diolah peneliti, 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Kompetensi dengan Disiplin Kerja sebesar 0,843 serta besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Kompetensi (0,550) lebih rendah dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja (0,386) artinya Kompetensi (X₁) berkontribusi lebih terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan variabel Disiplin Kerja (X₂).

Uji Korelasi antara Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)

Hasil uji T menunjukkan bahwa jumlah t hitung dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kesalahan 5%, db = n-2 = 234 – 2 = 232, maka diperoleh t tabel = 1.970. Dengan demikian dapat diketahui t hitung (23,862) > t tabel (1.970), maka dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan dan kuat antara Kompetensi dengan Disiplin Kerja.

Uji Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan (α) = 5% *degree of freedom* (df) = (n-2) = 234 – 2 = 232 diperoleh t tabel = 1.970. Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa t hitung = 10,257 dan sig 0,000, pengaruh Kompetensi (X₁) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperlihatkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8
Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Struktural	Sig.	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
<i>ρ_{yx1}</i>	0,000	0,05	10,257	1.970	H ₀ ditolak

Sumber : diolah peneliti, 2023

Tabel 8 45 menunjukkan bahwa nilai (0,000) < α (0,05) dan t hitung 10,257 > t tabel 1,970 maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji T menunjukkan pada variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan (α) = 5% *degree of freedom* (df) = (n-2) = (n-2) = 234 – 2 = 232 diperoleh t tabel = 1.970. Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa t hitung = 7,201 dan sig 0,000, pengaruh Disiplin Kerja (X₂) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperlihatkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Struktural	Sig.	α	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{yx2}	0,000	0,05	7,201	1.970	H_0 ditolak

Sumber :diolah peneliti, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan t hitung $7,201 > t$ tabel $1,970$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji untuk pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* $df (n1) = k-1 = 3-1=2$ dan $df (n2) = n-k = 234 - 3 = 231$, diperoleh f tabel = 3,034. Sedangkan nilai f hitung dijelaskan pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Perhitungan Nilai F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8786.517	2	4393.258	487.441	.000 ^b
Residual	2081.979	231	9.013		
Total	10868.496	233			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber :diolah peneliti, 2023

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa f hitung = 487.441 dan sig 0,000. Pengaruh kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Perhitungan F

Struktural	Sig.	α	f hitung	f tabel	Kesimpulan
ρ_{yx1x2}	0,000	0,05	487.441	3.034	H_0 ditolak

Sumber : diolah peneliti, 2023

Pada tabel 4.48, nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,050)$ dan f hitung $(487.441) > f$ tabel (3.034) maka H_0 di tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Nesinak Industries maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian terdapat Korelasi antara variabel *independent* yaitu kompetensi dengan disiplin kerja pada pegawai PT Nesinak Industries menunjukkan korelasi sebesar 0,843 dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Karena memiliki hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel ini, maka pada kedua variabel ini memiliki hubungan saling mempengaruhi.
2. Berdasarkan hasil pengujian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,550 atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Nesinak Industries.
3. Berdasarkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,386 atau 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Nesinak Industries .
4. Berdasarkan terdapat pengaruh simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 80,8% sedangkan sisanya yang menjadi variabel lain sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

REFERENSI

- Amin, N. M. (2015). Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*.
- Wicaksana, A. (2016). STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA XIV (PERSERO) PG CAMMING KABUPATEN BONE. <https://Medium.Com/>.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Siti, Q. (2020). Disusun Oleh : Disusun Oleh : *Pelaksanaan Pekerjaan Galian Diversion Tunnel Dengan Metode Blasting Pada Proyek Pembangunan Bendungan Leuwikeris Paket 3, Kabupaten Ciamis Dan Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat*, 1(11150331000034), 1–147.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen* (Lia M. (Ed.)). YRAMA WIDYA.