

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HANAN RAUDHA MANDIRI

Paizal Pratama¹, Muslim Faisal²

paizal10120349@digitechuniversity.ac.id¹, muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Penelitian yang dituangkan dalam tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Hanan Raudha Mandiri. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menjelaskan dan menggambarkan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah tiga puluh orang yang ada di CV Hanan Raudha Mandiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan uji SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Hanan Raudha Mandiri.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The research outlined in this final project aims to determine the effect of work competence on employee performance at CV Hanan Raudha Mandiri. The research method used is a quantitative method that explains and describes the effect of work competence on employee performance. The population in this study amounted to thirty people in CV Hanan Raudha Mandiri. The sampling technique in this study was saturated sampling. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale of 1 to 5. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 25 test. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance at CV Hanan Raudha Mandiri.

Keywords: Work Competence, Employee Performance..

1. PENDAHULUAN

Human resource mempunyai andil vital di suatu perusahaan di antara tanggung jawabnya adanya human resource ialah sebagai inisiator suatu perusahaan dapat berjalan, tentu apabila ingin berjalan sesuai yang diinginkan harus memperhatikan beberapa hal penting di antaranya kompetensi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, serta tingkat kenyamanan kerja untuk memastikan bahwa semua karyawan bisa mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya untuk perusahaan atau organisasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Untuk menggapai sebuah target organisasi/perusahaan pastinya tidak lepas dari pekerjaan penting kinerja karyawan, yang apabila kinerjanya tidak jalan sebagaimana mestinya akan membuat suatu tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai. Suatu karyawan harus memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Harus diketahui terlebih dahulu sebenarnya kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat, pengetahuan, nilai, dan sikap bawaan karyawan perlu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kondisi profesional, efektif, dan efisien. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi supaya bisa melakukan kewajibannya berujung pada sukses juga efektif; dalam hal ini, kompetensi peran yang dimaksud adalah kompetensi yang diperlukan untuk melakukan suatu jabatan. Pendidikan, pelatihan, seminar, dan kegiatan lain yang menghasilkan peningkatan sikap, kemampuan, dan pengetahuan dapat digunakan untuk membangun kompetensi.

Terdapat hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan, apabila suatu karyawan itu mempunyai kompetensi yang mumpuni seperti mempunyai pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai dan sikap terhadap suatu jabatan yang di emban maka akan menimbulkan efek positif bagi perusahaan ditambah dengan kinerja pegawai memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, juga komitmen kerja semua itu sangat berpengaruh signifikan terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Saya sebagai peneliti membuat batasan masalah pada objek penelitian yaitu hanya sebatas menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai: "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Hanan Raudha Mandiri".

2. METODE PENELITIAN

Teknik ilmiah buat mengumpulkan informasi untuk penggunaan dan tujuan tertentu dikenal sebagai prosedur penelitian. Secara umum, data penelitian dapat digunakan untuk memahami masalah, menyelesaikan masalah, meramalkan masalah, dan memajukan umat manusia.

Menurut pengertian, metodologi penelitian ini adalah cara alias pendekatan untuk mencari, memperoleh, mengumpulkan, atau mendokumentasikan informasi. Jika dilihat dari sumbernya, data penelitian yang dapat digunakan dalam pembuatan kebijakan dapat dipisahkan menjadi dua kategori: informasi dari investigasi lapangan dan informasi yang terekam, yang dapat berupa informasi dari studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti dan pihak lain. Informasi utama sering kali data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan informasi dokumentasi disebut sebagai data sekunder.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Uji validitas memiliki tujuan buat mengevaluasi keabsahan kuesioner yang dipakai peneliti untuk menguji juga mengumpulkan data penelitian dari partisipan. Informasi yang valid ialah informasi yang baik digunakan sebagai alat penelitian. Dengan menggunakan nilai signifikansi (P-Value), indikasi data dianggap dapat diterima dengan cara yang dijelaskan di bawah ini:

- Nilai Signifikansi $< 0,05$ valid.
- Nilai Signifikansi $> 0,05$ tidak valid.

Table 1
Uji Validitas Data

Variabel	Signifikansi	P-Value	Keterangan
Kompetensi	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,05	Valid
	0,001	0,05	Valid
	0,000	0,05	Valid
Kinerja	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,05	Valid

	0,000	0,05	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Tabel di atas menunjukkan kalau penelitian ini menggambarkan uji validitas untuk variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y), yang mana diketahui P-Value sebesar 0,05. Ketika nilai signifikansi suatu indikator makin kecil dari 0,05, indikator itu dianggap valid. Berdasarkan uji validitas di atas, bisa disimpulkan bahwa, secara keseluruhan, data dari 10 faktor kinerja karyawan dan 10 indikator variabel kompetensi adalah valid juga bisa diteruskan oleh penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah buat memastikan tingkat konsistensi kuesioner peneliti, membantu memastikan bahwa kuesioner tetap dapat diandalkan meskipun sering digunakan untuk tujuan penelitian yang berbeda. Setelah validitas item pertanyaan kuesioner ditetapkan, uji reliabilitas dilakukan. Jika kuesioner penelitian telah menunjukkan validitas dan reliabilitasnya, maka kuesioner tersebut dianggap baik dan berkualitas tinggi. Imam Ghazali menyatakan bahwa apabila nilai Cronbach's Alpha sebuah variabel makin besar dari 0.70, variabel itu dianggap reliabel.

Tabel 1
Variabel Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	10

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Tabel 2
Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,939	10

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Batas nilai Cronbach's alpha dilampaui oleh variabel kinerja karyawan ($0.939 > 0.70$) juga uji reliabilitas kompetensi ($0.907 > 0.70$), sesuai dengan kedua tabel di atas yang memberikan informasi mengenai uji reliabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pada variabel kinerja dan kompetensi dianggap dapat diandalkan dan dapat digunakan.

Uji Normalitas

Komponen dari uji asumsi klasik ialah uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Analisis regresi membutuhkan uji asumsi klasik buat lulus sebagai prasyarat statistik. Tujuan dari uji normalitas ialah buat memastikan apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual terdistribusi secara teratur mencirikan model regresi yang bagus. Berdistribusi normal atau tidaknya nilai residual bisa digunakan sebagai asal pengambilan kesimpulan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikansi $> 0,05$ nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi $< 0,05$ nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,81039076
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,069
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Karena nilai signifikansi untuk nilai residual adalah $0,200 > 0,05$ dan temuan uji normalitas mendukung kesimpulan ini, jadi nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Untuk menguji korelasi juga analisis regresi linier sederhana, uji linieritas diperlukan. Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memastikan jenis hubungan yaitu, adakah hubungan linear antara variabel independen juga dependen lalu apakah hubungan tersebut linear atau tidak. Hubungan yang linier menyerupai garis lurus. Kriteria berikut ini dipakai buat menentukan sesuatu dinyatakan linear atau tidak:

- Apabila nilai *Sig. deviation from linearity* lebih dari 0.05, terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat.
- Apabila nilai *Sig. deviation from linearity* kurang dari 0,05, tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	879,833	15	58,656	5,943	0,001
		Linearity	596,947	1	596,947	60,487	0,000
		Deviation from Linearity	282,887	14	20,206	2,047	0,096
	Within Groups		138,167	14	9,869		
Total			1018,000	29			

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas memperlihatkan kalau terdapat hubungan yang linear antara kompetensi dan kinerja, dengan nilai *Sig.* 0,096 lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Sederhana

Hipotesis dari penelitian yang telah dikembangkan sebelumnya diuji dengan memakai analisis regresi linier sederhana, dengan tujuan memastikan adakah pengaruh atau tidak antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja. Tabel berikut ini menampilkan nilai-nilai regresi linier sederhana yang dipakai untuk penelitian ini:

Tabel 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,697	4,861		2,200	0,036
	Kompetensi	0,740	0,117	0,766	6,301	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel, persamaan regresi yang dipakai penelitian ini untuk analisis regresi linier sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 10,657 + 0,740X + e$$

Kesimpulannya:

X : Kompetensi

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi kompetensi

Berdasarkan hasil di atas, bisa di implementasikan berikut ini:

- Nilai konsisten variabel Kinerja adalah 10,657, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta variabel (Y) sebesar 10,657.
- Koefisien regresi variabel kompetensi ditunjukkan pada b. Nilai unit kompetensi mempunyai koefisien (b) = 0,740. Hal ini mengandung arti bahwa tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,740, atau 74%, setiap kali terjadi peningkatan kompetensi karyawan dan peningkatan keterampilan mereka dalam bekerja.

Uji Korelasi

Menemukan tingkat interaksi antara variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) adalah tujuan dari uji korelasi. Uji korelasi bertujuan buat memastikan apakah variabel X mempengaruhi variabel Y dan, jika ya, sejauh mana hubungan tersebut (lemah, sedang, kuat, atau sempurna). Mungkin ada interaksi positif atau negatif antara variabel X dan Y. Dikatakan berhubungan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05; tidak berkorelasi apabila nilai signifikansinya melebihi dari 0,05. Selain itu, nilai Pearson Correlation berikut ini dapat digunakan untuk menentukan tingkat hubungan:

- Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak terdapat korelasi.
- Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah.
- Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang.
- Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat.
- Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna.

Korelasi yang ditemukan di penelitian ini diperlihatkan pada tabel di bawah:

Tabel 1

Correlations

		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,766**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

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

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Hasil di atas terlihat kalau terdapat hubungan antara kompetensi dan kinerja, tingkat signifikansi adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Koefisien korelasi antara variabel kinerja dan kompetensi ialah 0,766, ini memperlihatkan adanya hubungan yang kuat di antara kedua faktor tersebut.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi, berkisar antara 0 hingga 1, dipakai buat menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diperlukan buat memprediksi variabel terikat ketika nilainya mendekati satu. Tabel berikut ini menampilkan koefisien determinasi:

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	0,586	0,572	3,87784

a. Predictors: (Constant), Kompetensi.

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Dengan melihat nilai R Square dari tabel sebesar 0.586, maka bisa disimpulkan kalau variabel kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 58.6% kepada variabel kinerja. Berdasarkan temuan ini, peneliti mencatat bahwa pegawai yang kompeten akan berkinerja lebih baik di perusahaan atau instansi jika mereka secara konsisten meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja mereka.

Hasil pengujian Hipotesis

Uji t

Dengan menggunakan uji statistik t, uji T parsial mengecek dampak variabel bebas kepada variabel terikat secara parsial. Tingkat signifikan, atau nilai p, dipakai buat melaksanakan uji statistik ini. apabila nilai p kurang dari 0,05, hipotesis diterima; apabila nilai p melebihi dari 0,05, hipotesis ditolak. Atau, hipotesis diterima kalau nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ditolak apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Arah pengaruh variabel ditunjukkan oleh tanda (-) atau (+) dari Beta dan t. Jika variabel (-), kinerja akan terkena dampak negatif; jika (+), kinerja akan terkena dampak positif; yaitu, kinerja akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan variabel. Tabel berikut ini menampilkan temuan dari pengujian hipotesis yang dilakukan:

Tabel 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,697	4,861		2,200	0,036
	Kompetensi	0,740	0,117	0,766	6,301	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Bisa dilihat kalau nilai t hitung sebesar 6,301 > t tabel 2,048 juga nilai Sig. buat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,000 < 0,05 berdasarkan tabel di atas memakai Uji T secara parsial. Oleh karena itu, dapat dikatakan kalau kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hanan Raudha Mandiri, dengan Ho ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan buat memahami juga menganalisis pengaruh dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Hanan Raudha Mandiri. Karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi dan mampu mengevaluasi pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka di tempat kerja maka kinerja pegawai tersebut meningkat.

Nilai t hitung buat variabel kompetensi lebih besar dari t tabel, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, berdasarkan hasil pengujian statistik memakai uji t parsial. Oleh karena itu, dapat dikatakan kalau kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hanan Raudha Mandiri, karena Ho ditolak dan Ha diterima.

Skor persentase tertinggi 131 berada pada indikator pegawai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan selalu sopan terhadap anggota pegawai, yang menunjukkan kalau antara pegawai pada CV Hanan Raudha Mandiri ini memiliki kemauan untuk terus berkembang menambah ilmunya untuk kemajuan dirinya juga untuk mendukungnya dalam pekerjaan dan juga mempunyai sikap yang baik dan sopan antar sesamanya.

Skor persentase terendah 108 berada pada indikator pegawai Mampu melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak, hal ini dikarenakan bahwa pegawai kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak, pegawai hanya mampu melaksanakan tugas seperti hal biasanya di mana tidak ada suatu kondisi mendesak.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hanan Raudha Mandiri, yang ditunjukkan oleh temuan pengujian menggunakan Koefisien Determinasi (R²), sebesar 0,586 atau 58,6%. karenanya, peneliti mencatat kalau anggota staf yang kompeten secara konsisten berkinerja lebih baik di dalam perusahaan atau organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau, sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Julaili Ismi, memberikan bukti yang mendukung temuan penelitian ini. Temuan penelitian

memperlihatkan kalau kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau berpengaruh secara positif dan signifikan akibat kompetensi secara parsial.

4. KESIMPULAN

Peneliti akan membuat kesimpulan berikut ini melalui temuan-temuan studi dan penjelasan atas temuan-temuan tersebut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Hanan Raudha Mandiri.
2. Indikator yang paling tinggi berada pada indikator pegawai memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan Selalu sopan terhadap anggota pegawai, hal ini merupakan hasil dari interaksi antara anggota staf di CV Hanan Raudha Mandiri ini memiliki kemauan untuk terus berkembang menambah ilmunya untuk kemajuan dirinya juga untuk mendukungnya dalam pekerjaan dan juga mempunyai sikap yang baik dan sopan antar sesamanya.
3. Indikator titik terendah ada di indikator pegawai mampu melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak, hal ini disebabkan bahwa pegawai kurang memiliki kapasitas untuk memangku tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak, pegawai hanya mampu melaksanakan tugas seperti hal biasanya di mana tidak ada suatu kondisi mendesak.

DAFTAR PUSTAKA

- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. (Sarjana, Universitas Islam Riau, 2021) Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/6105/1/JULAILI%20ISMI.pdf>
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tim. *Jurnal Tinjauan Manajemen*, 2 (1), 143-150.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 1-15.
- Krisnawati, KD. & Bagia, IW. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal manajemen*, 7(1) 29-38.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Edisi, I. 3. Uji Hipotesis. *ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MASYARAKAT MENABUNG DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP LASUSUA*, 50.
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1-7.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-16.
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36-43.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan*, 29

- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. Kelola: *Journal of Islamic Education Management*, 2(2)..
- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume*, 27(2).
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 1(2), 152-161.
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Sari, R. N. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimoderasi profesionalisme karyawan.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.