

HUBUNGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Afiah Mukhtar ^{*1}, Herenal Daeng Toto ², Inayatul Mutmainnah ³

^{*1}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, ²Universitas Dipa Makassar, ³Universitas Pepabri Makassar

Email : ^{*1}afiah.muhtar@stie-tdn.ac.id , ^{*2}renald@dipanegara.ac.id
³inayasosiologi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan skala liner, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan olah data SPSS. Penelitian dilakukan dikota Makassar pada karyawan yang berkerja pada bidang jasa kontraktor dengan jumlah sampel sebanyak 48 karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja . Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kompetensi pekerja harus terus dilakukan dalam bidang jasa kontraktor untuk dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of competence on employee performance. This study uses primary data obtained from the results of a questionnaire with a linear scale, the data analysis technique used is simple linear regression with SPSS data processing. The study was conducted in the city of Makassar on employees who work in the field of construction services with a total sample of 48 employees. The results showed that competence has a positive and significant relationship to employee performance with a significance value of $0.036 < 0.05$. The results of this study can be interpreted that the improvement of worker competence must continue to be carried out in the field of construction services to be able to realize the performance expected by the company.

Keywords: Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan serangkaian tindakan yang terstruktur dilakukan oleh seluruh anggota organisasi untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Manajemen juga dapat artikan sebagai kunci untuk mewujudkan target yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan dan termasuk salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan supplier matrial swasta. Kualifikasi dari sumber daya manusia merupakan kemampuan organisasi melakukan penilaian terhadap kompetensi para pegawai disemua lini (Asmin & Supu, 2019).

Berbagai usaha dilakukan perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia diantaranya dengan cara memperbaiki kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Soares & Riana, 2019). Peran kompetensi sangat diperlukan dalam kinerja karyawan. Karaywan yang mempunyai kompetensi kerja yang bagus akan mudah untuk menyelesaikan tugas dan semua tanggung jawab pekerjaannya, kondisi ini dikarenakan

para karyawan mampu membaca situasi dan kondisi terkait permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang sesuai dan mampu penyesuaian diri dengan kondisi lingkungan kerjanya (Asmin & Supu, 2019)

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kompetensi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karena dengan kompetensi yang bagus seseorang lebih berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan hasil lebih memuaskan (Soares & Riana, 2019) Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi dapat membantu organisasi untuk menciptakan kinerja tinggi (Suhasto & Lestariningsih, 2018).

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan (Palan, 2007: 5). Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian - rangkaian pengalaman manusia itu sendiri (Agustian, Poernomo, & Puspitaningtyas, 2018)

Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dapat diukur dari kinerjanya (Muslimat, 2020). Untuk dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan perusahaan harus ditunjang dengan ketersediaan kompetensi yang memadai dari seluruh karyawan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi dari kinerja (Suhasto & Lestariningsih, 2018). Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi dan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2009).

Teori kompetensi dikemukakan Beer dan Specto yang dikenal dengan teori "aset". Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki aset untuk organisasi dan saling mempengaruhi untuk menghasilkan kompetensi (Artiyany, 2019). Donald memperkenalkan bahwa teori jendela (*Window Theory*) mencakup bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*) (Artiyany, 2019).

The Scribner Bantam English Dictionary dalam (Asmin & Supu, 2019) performance berasal dari kata to perform mempunyai beberapa entries. Arti dari entries tersebut adalah sebagai berikut: 1. Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan 2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar 3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu pekerjaan 4. Menggambarkan dengan suara atau alat music 5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab 6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan 7. Memainkan (pertunjukan) music 8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Keterampilan dan pengetahuan lebih muda dikenali juga relative lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relative singkat. Peran sosial, citra diri dan motif tidak muda diidentifikasi dan lebih sulit serta

membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki/mengembangkannya. Keterampilan dan pengetahuan memiliki peranan penting dalam keberhasilan seseorang, sedangkan empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini lebih terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dalam sebuah organisasi. Kompetensi merupakan faktor atau kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dan juga merupakan penentu dalam keberhasilan suatu organisasi

Menurut Michael Swell (Dalam Sudaryo, dkk. 2018) Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, prktek dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepoeribadian seseorang dapat berubah setiap waktu, dan dapat mempengaruhi keahlian pimpinan dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian komplik, menunjukkan kepedulian interpersonal kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dan memunculkan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan, peningkatan kompetensi melalui motivasi akan meningkatkan kionerja bawahan sehingga kontribusi pada organisasi akan meningkat.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut berbuat kesalahan, malu, merasa tidak sikuai, dan tidak menjadi bagian, cenderung membatasi motivasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual, dan pemikiran analitis.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen dan seleksi karyawan akan mempertimbangkan kompetensi
- 2) Sistem penghargaan para pekerja terkait dengan kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberikan daya kepada orang lain. Inisiatif, dan motivasi orang lain.
- 4) Visi, misi, dan nilai-nilai organisasi yang berhubungan dengan kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja.

6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.

7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kepemimpinan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika. Kinerja karyawan (*desempenho funcionalismo*) dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman, dan waktu (Rivai, 2009:125). Soelaiman dalam bukunya *Manajemen Kinerja* (2007:279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah: kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi (Suhasto & Lestariningsih, 2018)

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kesesuaian kompetensi yang dimilikinya dengan kondisi pekerjaannya (Akbar, 2018). Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Mukhtar, 2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja (Sulantara, Mareni, Ketut Setia Sapta, & Suryani, 2020). Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian (Muslimat, 2020) bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian (Adam & Kamase, 2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengeluarkan segala potensi dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020). Ketika kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat (Triastuti, 2019). Karyawan yang berkerja pada bidang jasa kontraktor harus memiliki kompetensi yang memadai karena bekerja dalam industry, ditambah dengan banyak perusahaan pesaing sehingga perusahaan bergerak di bidang kontraktor harus memenuhi tuntutan kebutuhan para pelanggan dan ketika para karyawan memenuhi kompetensi yang mendukung kinerja secara langsung akan berdampak pada pencapaian kinerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penelitian Ini dilakukan di Kota Makassar pada perusahaan yang bergerak dibidang general kontraktor dan supplier material perusahaan swasta yang menawarkan jasa pelaksanaan konstruksi dan bahan material yang beralamat Jl.Sungai Limboto. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertutup yang sudah disediakan, dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan instrumen jawaban 5 (sangat baik), 4 (baik), 3 (cukup baik), 2 (tidak baik), 1 (sangat tidak baik).

Data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif baik yang bersumber secara primer dan sekunder, setelah data diperoleh kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana menggunakan bantuan software SPSS 22 (koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t). Penentuan sampel harus sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan (Syafnidawati, 2020), adapun sampel diperoleh dengan teknik sampel jenuh sebanyak 48 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menghitung besaran angka pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian variabel kompetensi (X) terhadap pengaruh variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruh regresi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1 . Uji Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.266	9.028		2.023	.049
Kompetensi	.334	.154	.295	2.165	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan di atas, melalui program SPSS 22 maka didapat persamaan regresi *linear* sederhana antara variabel x dan y adalah:

$$Y = 18,266 + 0,334X1$$

Tabel 2: Hasil analisis korelasi dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.127	2.425

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Data diolah (2021)

Tabel 2 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,405 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,164, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 16,4%, sedangkan sisanya 83,6% di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel kompetensi

Pembahasan.

Karakteristik responden merupakan informasi yang digunakan dalam suatu populasi pada obyek penelitian (Soares & Riana, 2019). Berdasarkan pendidikan dari responden diperoleh hasil penelitian bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang (4,17%), dan responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang (62,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang (62,6%) drari total responden. Responden jenis kelamin pria sebanyak 44 orang (91,66%), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 4 orang (8,33%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak dari pada jumlah responden wanita kondisi karenakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut banyak dilakukan di lapangan, sedangkan wanita sebagai administrasi dan bagian penjualan.

Masa kerja adalah waktu/lamanya seseorang bekeja atau mengabdikan pada suatu perusahaan, diperoleh hasil penelitian bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 24 orang (29,62%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 46 orang (56,79%), responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 orang (6,18%), responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang (3,71%) dan responden dengan masa kerja 21-25 tahun sebanyak 3 orang (3,70%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak pada masa kerja 6-10 sebanyak 46 orang (56,79), hal ini di karenakan perusahaan selalu menginginkan tenaga kerja yang selalu semangat dalam bekerja.

Usia merupakan salah satu identitas guna menjadi petunjuk untuk mengetahui gambaran potensi responden, diperoleh hasil bahwa responden yang berusia antara 22-26 tahun sebanyak 19 orang (23,45%), Responden yang berusia antara 27-31 tahun sebanyak 33 (40,74%) , Responden yang berusia 32-36 sebanyak 13 orang (16,04%), Responden yang berusia antara 37-41 sebanyak 5 (6,17%) , Responden yang berusia 42-46 sebanyak 1 (1,23%), Responden yang berusia 47 – 51 sebanyak 3 (3,70%) serta

responden yang berusia 52-56 sebanyak 7 orang (8,64%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 27-31 tahun yaitu sebanyak 33 orang (40,74%) dari total responden. Hal ini di karenakan usia tersebut memiliki kemampuan fisik yang kuat dalam bidang jasa servis pada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji-t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,165 > 2,014$) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ dengan demikian variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 18,266 + 0,334X1$ sehingga berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan diterima.

Karyawan yang bekerja telah memiliki kemampuan yang dapat dilihat dari empat sisi yang berbentuk yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*). Pada umumnya latar belakang pendidikan karyawan berbeda-beda mulai dari pendidikan magister hingga sederajat dengan SMA. Untuk meningkatkan kompetensi pekerja para karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan diluar kantor dan terkadang pihak perusahaan juga memberikan pelatihan, seminar dan memberikan kesempatan untuk bersekolah bagi para karyawan yang ingin mengembangkan diri, sehingga kompetensi yang ada mampu memenuhi tuntutan dalam dunia kerja yang pada akhirnya mampu menciptakan peningkatan kinerja.

Peningkatan keterampilan yang dimiliki karyawan tergambar dari kemampuan, kecepatan, kecakapan dalam bekerja dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Hal yang menjadi fokus dalam mengembangkan kompetensi karyawan adalah memberikan kebijakan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pengembangan diri mencakup bidang kemahiran bidang konstruksi sehingga mampu mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Mukhtar, 2018) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal yang sama dalam penelitian (Soetrisno & Gilang, 2018) bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, demikian dengan hasil penelitian (Mulyasari, 2019) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (A. E. Nugroho, Hasanuddin, & Brasit, 2011). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (M. N. Nugroho & Paradifa, 2020).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Adam & Kamase, 2019) yang menemukan bahwa hubungan kompetensi terhadap kinerja adalah positif tetapi tidak signifikan. Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh (Asmin & Supu, 2019) dalam penelitiannya menguraikan bahwa secara faktor kompetensi antara lain : pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara Tingkat pengetahuan terbukti berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dikarenakan para karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti

pelatihan-pelatihan yang diadakan diluar kantor dan terkadang pihak perusahaan juga memberikan pelatihan, seminar, serta memberikan kesempatan untuk bersekolah bagi para karyawan yang ingin mengembangkan diri.

SARAN

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja sehingga perusahaan harus memperhatikan perkembangan zaman agar ketersediaan kompetensi yang dimiliki para karyawan mampu memenuhi kondisi persaingan dunia usaha. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3).
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1). <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Artiyany, M. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan. *Tangible Journal*, 3(2), 103–119. <https://doi.org/10.47221/tangible.v3i2.14>
- Asmin, E. A., & Supu, A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Jemma / Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.148>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Mukhtar, A. (2018). The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(10).
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2). <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4). <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691>
- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual. *Makassar : Universitas Hasanuddin*.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Ruky, A. S. (2006). Sumber Daya Manusia Berkualitas, Mengubah Visi Misi Menjadi

-
- Realitas, Cetakan Kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Soares, D. B., & Riana, G. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah. *Buletin Studi Ekonomi*. <https://doi.org/10.24843/bse.2018.v23.i02.p01>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 2(1), 43–55. <https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Ketut Setia Sapta, I., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
- Syafnidawati. (2020). Apa Itu Populasi Dan Sampel penelitian.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2). <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>