

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS
KARANGANYAR KABUPATEN LEBAK**

Didi Wandī¹

didi.wandi81@gmail.com

Ahmad Maulana Hakiki²

Maulanahakiki070@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten¹⁻²

ABSTRACT

In this study, the following conclusions can be drawn, the average respondent's response to the competence variable is high, where the average score of respondents' answers is 3.822 on a scale of 3.41-4.20, respondents' responses to the performance variable are high, where the average score of respondents' answers is 3.850 on a scale of 3.41-4.20, respondents' responses to the performance variable are high, where the average score of respondents' answers is 3.850 is at 3.41-4.20 scale. The test results found that competence had no significant effect on employee performance at UPT Puskesmas Karanganyar, Lebak Regency. The test found that work discipline had a significant and positive effect on employee performance at UPT Puskesmas Karanganyar, Lebak Regency. While the test results showed that competence and work discipline together affect the performance of employees at UPT Puskesmas Karanganyar, Lebak Regency.

Keywords: Performance, Employees, Discipline, Competence

ABSTRAK

Penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Rata-rata tanggapan responden atas variabel kompetensi dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,822 berada pada skala 3,41-4,20, tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20, tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20. Hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Pengujian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Sedangkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan, Disiplin, Kompetensi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesehatan tentu bukan merupakan kata baru dalam kamus keseharian warga terutama keutamaan atau penting nya frasa yang diambil dari kata sehat ini. Kesehatan merupakan impian siapa pun untuk terhindar dari berbagai penyakit agar aktifitas menjalankan kegiatan sehari-hari menjadi lancar tanpa gangguan suatu apa pun. Namun hal yang masih disayangkan masyarakat umum nya tidak memperdulikan kesehatan mereka sendiri sampai kemudian mereka benar-benar sakit dengan kata lain orang cenderung ingin sehat ketika mereka dalam posisi sakit sementara mereka berada dalam kondisi sehat atau fit maka kesehatan akan dilupakan dengan tidak memperhatikan pola makan, istirahat dan aktifitas yang berbelihan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain itu, puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tolak ukur dari pembangunan kesehatan. Puskesmas memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk dapat mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat (Kemenkes, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi Lembaga Pemerintah atau Organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan

latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Lembaga Pemerintah/Organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Muhammad, 2019:57). Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsure penting dalam perusahaan. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Novita, 2015:67).

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Budiman, 2016:322).

Kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan (Novita, 2015:68).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Muhammad, 2019:57).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Salah satunya yang juga harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ginting, 2019:143)

Kinerja pegawai di Puskesmas Karanganyar yang kurang optimal diindikasikan oleh kemampuan pegawai tersebut, dimana berdasarkan tanya jawab terhadap beberapa pegawai menyatakan bahwa dalam hal pendataan berkas masih perlu ditingkatkan yang seharusnya dapat selesai dalam waktu hari itu juga, akan tetapi tidak dapat diselesaikan secara maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian

atau keunggulan seseorang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2017:202).

Menurut Rivai (2014:232) Kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/U/2002, menyebutkan kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keunggulan individu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau mencapai suatu standar kinerja. Dimana Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2016:324) dalam Alfian memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

1. *Task Achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi, dan keahlian teknis.

2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
3. *Personal Attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan cara orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal Attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integrasi dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas, keputusan, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

Karakteristik kompetensi menurut Sutrisno (2017:206) terdapat lima aspek, yaitu :

1. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya : orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang member tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki

dirinya.

2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya : percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya : seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.
4. *Knowledge*, adalah Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian. seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik

atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2014:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan Sedarmayanti (2017:284), menyatakan bahwa kinerja (*Perfomance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data (Sugiyono, 2017:93).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan kerangka teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ :

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

H₂ :

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

H₃ :

erdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Dalam mengolah data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif data penelitian disini menjelaskan mengenai responden yang diteliti yaitu Pegawai UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak sebanyak 44 Pegawai. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin dan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dan didapatkan hasil, maka penulis akan membahas hasil pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja berikut ini :

Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Rata-rata skor jawaban responden terendah berada pada butir 1 dengan rata-rata 3,659 dimana dalam keadaan tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden atas variabel kompetensi dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,822 berada pada skala 3,41-4,20.

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja

Rata-rata skor jawaban responden terendah berada pada butir 4 dengan rata-rata 3,750 dimana dalam keadaan tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Rata-rata skor jawaban responden terendah

berada pada butir 4 dengan rata-rata 3,750 dimana dalam keadaan tinggi. Sedangkan rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,743 < 2,018$) dengan $sig. 0,089 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dimana apabila variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan disiplin kerja dianggap 0, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 0,141 satuan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan namun positif antara Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil pengujian korelasi

dimana nilai korelasi (r) Kompetensi adalah sebesar 0,411 dapat disimpulkan kompetensi dan kinerja mempunyai hubungan yang searah dan berada pada skala 0,400-0,599, dapat dikatakan hubungan kompetensi dan kinerja tergolong rendah. Untuk nilai determinasi kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,071 ($0,173 \times 0,411$) atau 7,1%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari dan Maria (2018) bahwa berdasarkan pengujian terhadap data yang dihasilkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti tinggi rendahnya kompetensi yang di miliki karyawan, kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan. Karyawan yang semakin bagus kompetensinya maka akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,337 > 2,018$) dengan $sig.$ $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dimana apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan kompetensi dianggap 0, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 0,431 satuan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dimana nilai korelasi (r) disiplin kerja adalah sebesar 0,784 dapat disimpulkan disiplin kerja dan kinerja mempunyai hubungan searah dan berada pada skala 0,600-0,799, dapat dikatakan hubungan disiplin kerja dan kinerja tergolong kuat. Untuk nilai determinasi kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,570 ($0,727 \times 0,784$) atau 57,0%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019) bahwa berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hal tersebut disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F simultan didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37,916 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,555 > 3,23$) dan nilai $sig. F < \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. nilai hubungan Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dimana hasil analisis korelasi (r) kompetensi dan disiplin kerja adalah sebesar 0,800 dapat disimpulkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan searah dan berada pada skala 0,800-1,00, dapat dikatakan hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tergolong sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh bahwa kinerja dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan disiplin kerja sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata tanggapan responden atas variabel kompetensi dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,822 berada pada skala 3,41-4,20
2. Rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.
3. Rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja dalam keadaan tinggi, dimana nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,850 berada pada skala 3,41-4,20.
4. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.
5. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

6. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak

Volume 5, Nomor 2)

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja
- Rosda Karya. Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. *Path Analysis (analisis Jalur) Cara Mudah Menggunakan dan Memakai*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Kartika, 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume XVII No.1*). Sholehatushadiyah, 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang, (*eJournal Administrasi Negara*