

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**(Studi Kasus pada Satuan Kerja Perawatan Alat Produksi dan Alat
Penunjang Tambang di PT Bukit Asam Tbk)**

Rajeskan Darmaputra¹, Dwi Oktarina Aryani²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Hukum Universitas Serasan

²Fakultas Ekonomi dan Hukum Universitas Serasan

Email: rajeskan1312@gmail.com

Email: dwioktarinaaryani@unsan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the competence of HR on the performance of employees in the Production Equipment Maintenance Unit and Mining Support Equipment at PT Bukit Asam, Tbk. The type of research used in this research is descriptive quantitative analysis. The focus of this research includes whether competence has an effect on employee performance. This research was conducted to determine the effect of competence on employee performance. This study uses a saturated sampling technique, used a sample of forty respondents of PAP & PT 2 Tanjung Enim Satker employees. Research results from Simple Linear Regression obtained $Y = 0.172 + 1.106X$, these results indicate that competence has a positive effect on the performance of PAP & PT 2 Tanjung Enim Satker employees.

Keywords: Competence and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perawatan Alat Produksi dan Alat Penunjang Tambang di PT Bukit Asam, Tbk. Jenis Penelitian yang digunakan dalam Penelitian adalah analisis deskriptif kuantitatif. Fokus Penelitian ini meliputi apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menggunakan sampel sebanyak empat puluh responden pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim. Hasil Penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh $Y = 0,172 + 1,106X$, hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim.

Kata kunci: Kompetensi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam mekanisme kerja suatu organisasi, khususnya dalam organisasi yang banyak melibatkan tenaga manusia, prinsip yang dikembangkan adalah *take and give*, yang artinya bahwa organisasi disamping bersedia memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya juga harus dapat memenuhi tuntutan pegawai akan adanya pimpinan yang arif dan bijaksana, sehingga para

pegawai dapat bekerja dengan baik, pada akhirnya kinerja perusahaan sebagai tujuan dapat dicapai. Tercapainya kinerja perusahaan mengindikasikan bahwa organisasi telah memiliki pegawai dengan kompetensi unggul, baik itu pengetahuan, pemahaman, sikap, dan motivasi kerja pegawai yang tinggi terhadap pekerjaan. Bila ini dapat dipenuhi maka organisasi dikatakan berhasil.

Satuan Kerja (Satker) Perawatan Alat Produksi dan Alat Penunjang Tambang (PAP & PT 2) di PT Bukit Asam, Tbk, merupakan bentuk satuan kerja di PTBA yang beroperasi sebagai jawaban atas kebutuhan PTBA terhadap perawatan alat berat yang dimiliki. Satker PAP & PT 2, fokus pada pekerjaan di bidang perawatan alat berat *supporting* penambangan. Dimana pekerjaan yang dilakukan terdiri dari beberapa sub bagian antara lain *planner*, mekanik perawatan, *mekanik trouble shooting*, mekanik *preventif maintenance*, *welder* dan *helper* mekanik. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan ini, tentu saja dituntut kinerja tinggi dari masing-masing pegawai di Satker PAP & PT 2. Terhadap banyaknya tantangan pekerjaan, tentu saja dibutuhkan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi terbaik. Tidak mudah memunculkan sikap dan kesadaran bagi pegawai, agar mau memberikan kompetensi terbaiknya bagi perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk bisa memancing kompetensi pegawainya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perawatan Alat Produksi dan Alat Penunjang Tambang di PT Bukit Asam, Tbk., sebagai upaya dalam membantu perusahaan dalam menciptakan iklim kompetensi yang sehat.

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. “Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.” (Mangkunegara, 2018). Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena “apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan memiliki kemampuan baik dari segi keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.” (Sudarmanto, 2018).

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian Kompetensi.

Priyadi (2014:17), mengatakan bahwa “komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.”

Kemudian Hutapea dan Thoha (2018:78), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2018:115), menyatakan bahwa “pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.”

Pengetahuan Pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi Pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang

lain akan diperbuat oleh Pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, Pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut:

- a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*Deklaratif*).
- b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*Procedural*).
- c. Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).

2. Keterampilan (*Skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan Pegawai. Bagi Pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya Pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk Pegawai-Pegawai baru atau Pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

3. Sikap (*Attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan Pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja Pegawai. Apabila Pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja Pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja Pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2015:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interKompetensi Pegawai.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Soegiyono dalam Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Lebih lanjut dikatakan kerangka pemikiran merupakan “penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.” Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah “di duga ada pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja dari Pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim.

Melalui penelitian diharapkan akan dapat diketahui bagaimana kompetensi yang dilakukan dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja dari Pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim.

METODE

Metodologi penelitian adalah cara atau teknik yang disusun secara teratur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data/informasi dalam melakukan penelitian yang disesuaikan dengan subjek/objek yang diteliti.

1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan membagi variabel-variabel penelitian ini ke dalam variabel bebas yaitu Kompetensi SDM (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Satker PAP & PT2 (Y). Untuk menyederhanakan definisi konsep-konsep yang menjadi variabel penelitian, maka pada bagian berikut digambarkan model penelitiannya:



Sumber: Soegiyono, Paradigma Penelitian, 2019

Gambar 1, Desain Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif. variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X)

b. Variabel Dependen

Merupakan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, indikator dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk mengumpulkan data dari responden. Selanjutnya instrumen tersebut akan diukur menggunakan skala likert untuk menghasilkan data yang akurat. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian dilihat dari dimensi dan indikatornya dapat dilihat pada tabel. berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Menurut Dimensi dan Indikatornya

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi SDM (X)	Kemampuan pegawai Satker PAP & PT 2	1. Pengetahuan	a. Deklaratif b. Prosedural	Ordinal Ordinal

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Tanjung Enim untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (<i>knowledge</i>), keahlian (<i>skill</i>), dan sikap (<i>attitude</i>)	2. keterampilan	c. Strategic a. Pencapaian tujuan b. Beban tugas	Ordinal Ordinal Ordinal
		3. Sikap	a. Perilaku kerja b. Mendukung tujuan c. Pencapaian tujuan	Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	a. Tingkat Kesalahan, b. Kerusakan, c. Kecermatan.	Ordinal Ordinal Ordinal
		2. Kuantitas	a. Jumlah Pekerjaan	Ordinal
		3. Penggunaan waktu kerja	a. Tingkat Ketidakhadiran b. Keterlambatan	Ordinal Ordinal
		4. Kerja sama	a. Dengan Pimpimnan b. Rekan Sejawat c. Bawahan	Ordinal

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

3. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang khusus dari populasi, sehingga dapat dianggap cukup representatif. Ciri-ciri yang khusus tersebut sangat tergantung dari keinginan peneliti.

4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder, selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan “teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.” Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim.

b. Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari informan yang terkait. Informan utama (*key informan*) dalam wawancara ini Pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim. Wawancara ini didukung oleh alat bantu e-mail untuk mendapatkan sumber data. Sehubungan dengan penerapan PSBB Covid-19 yang mengharuskan Pegawai untuk bekerja dirumah atau *work from home*, peneliti tidak dapat melakukan wawancara secara langsung (*face to face*). Namun, peneliti mendapatkan informasi dibantu oleh percakapan melalui whatsapp dan e-mail akan dilaksanakan beberapa kali sepanjang penelitian ini berlangsung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian adalah dokumen yang dimiliki Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim, seperti Data Absensi Pegawai, Komponen Gaji yang Sudah Memiliki Standar UUD Ketenagakerjaan, Perhitungan lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya bila didukung oleh adanya suatu dokumen.

d. Angket (Kuesioner)

Angket adalah sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Bentuk angket penelitian ini adalah angket tertutup, yakni responden memberikan jawaban yang telah disediakan, dengan memberikan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi Penelitian. Daftar pernyataan tersebut berkaitan dengan variabel Kompetensi dan kinerja Pegawai. Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju = 1
- Tidak setuju = 2
- Netral = 3
- Setuju = 4
- Sangat Setuju = 5

5. Metode Analisa Data

Secara umum, data yang dianalisa menggunakan analisis deskriptif akan berupa tabel, diagram, dan grafik. Cara perhitungan datanya dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu menggunakan *software* SPSS atau secara manual. Pada cara yang manual, perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus tertentu sesuai dengan jenis pengukuran yang diterapkan. Metode ini menganalisis bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS Statistics Version 21.0, sebagai berikut:

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah pengaruh antara dua variabel, di mana terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan satu variabel yang (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai berikut (Priyanto, 2020: 35)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

- X = Variabel Bebas
 B = Koefesien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X
 e = *Error term*

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu perlu dilakukan beberapa pengujian yang merupakan uji prasyarat, di antaranya adalah dengan melakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik, sebagai berikut:

c. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sebelum kuesioner digunakan harus terlebih dahulu di uji kualitasnya. Selain itu pengujian tersebut dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang akan disusun benar-benar baik dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Dalam melakukan pengujiannya, maka dapat menggunakan dua alat uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dua konsep uji kualitas data ini, akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang valid dan kurang reliabel. “Dengan penggunaan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.” (Sugiyono, 2019:348). Namun, sebelum data diuji validitas dan realibilitasnya, terlebih dahulu skala ordinal ditransformasikan ke dalam skala interval. Sebagai berikut:

1) Transformasi Data

Adapun langkah-langkah mentransformasikan data ordinal ke dalam data interval adalah dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (Harun Al Rasyid, 2018:38), yang dalam pelaksanaannya dapat dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Microsoft Succesive Interval* (MSI) yang terintegrasi dalam program Microsoft ExcelTM.

2) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2019:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *dagree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0.05. Jika r hitung lebih dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Untuk pengujian validitas pada butir kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Satker PAP & PT 2 dimana tiap butir dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun kriteria penilaian, yaitu item pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi *product moment* tabel pada tingkat signifikasi 0,05 dan jumlah sampel 40 yakni sebesar 0,264

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atadessu stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019: 47). Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas, di samping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi di antara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen.

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah *alpha-cronbach*. Standard yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach*, maka nilai *r* hitung diwakili oleh nilai *alpha* (Siswoyo, 2018:25).

d. Uji Hipotesis (Uji t)

“Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen”. (Ghozali, 2019). Nilai *t* hitung digunakan untuk “menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak.” (Suliyanto, 2018:55).

Dalam tabel distribusi *t* terdapat istilah *one tail* dan *two tail*. Penggunaan tabel *one tail* atau *two tail* tergantung pada hipotesis yang diajukan. Jika hipotesis yang diajukan menunjukkan arah, misalkan terdapat pengaruh positif, maka menggunakan *one tail* sebelah kanan. Akan tetapi jika belum menunjukkan arah, misalnya terdapat pengaruh (tidak menunjukkan pengaruh positif atau negatif) maka menggunakan *two tail*.

Jika menggunakan *one tail* maka *df*: α , *n-k*, tetapi jika menggunakan *two tail* maka derajat bebasnya adalah *df*: $\alpha/2$, *n-k*.

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (ukuran sampel); dan

k = jumlah variabel bebas dan terikat (Suliyanto, 2018: 45).

Selanjutnya dikatakan Suliyanto, pengujian hipotesis uji *t* sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat pengaruh negatif variabel independent terhadap variabel dependent

Ha: ha: terdapat pengaruh negatif variabel independent terhadap variabel dependent

Ho: ho tidak dapat ditolak jika: *t* hitung $\geq$ *t* tabel, atau sig. > 0.05

Ha: ha diterima jika: *t* hitung < *t* tabel, atau sig. $\leq$ 0.05, dan arah koefesien negatif

Ho: tidak terdapat pengaruh positif variabel independent terhadap variabel dependent

Ha: terdapat pengaruh positif variabel independent terhadap variabel dependent

Ho: tidak dapat ditolak jika: *t* hitung $\leq$ *t* tabel, atau sig. > 0.05

Ha: diterima jika: *t* hitung > *t* tabel, atau sig. $\leq$ 0.05, dan arah koefisien positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kompetensi pegawai dan variabel kinerja pada Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim yang dihitung dengan bantuan program SPSS versi 21.0, didapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan pegawai Sat-ker PAP & PT 2 Tanjung Enim untuk melaksanakan pekerjaan sudah dilakukan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) pegawai.

Tipologi kinerja karyawan pada Satker PAP & PT 2 tercipta karena kerjasama yang dilakukan dengan sesama karyawan membentuk suatu persahabatan yang solid demi kemajuan perusahaan dan memfasilitasi keinginan karyawan, karyawan merasa bahwa semua orang yang ada dalam perusahaan adalah keluarga mereka yang harus mereka lindungi, sehingga kontribusi yang telah karyawan lakukan selain memnuhi juga menumbuhkan sikap sosial yang tinggi dari semua intern perusahaan di setiap lini.

Kebutuhan akan kepuasan kerja membuat karyawan memandang karyawan lainnya dengan lebih bermoral dan tidak memandang rendah terhadap karyawan dibawahnya. Kebutuhan bekerjasama secara sinergis menjadikan kebutuhan lainnya (kompetensi karyawan dan kekuasaan) diinginkan dengan lebih bermoral dan bertanggungjawab. Bisa disimpulkan bahwa kebutuhan bekerjasama mampu mengembangkan jiwa positif terhadap berbagai aspek hidup, baik dalam lingkup perusahaan bahkan sampai pada komunitas kehidupan yang lebih besar lagi.

Gambaran yang didapat dari tanggapan responden baik terhadap variabel Kompetensi maupun variabel kinerja mengandung pengertian bahwa hasil kerja yang ditunjukkan dari kelengkapan lembaga berperan positif menunjang kinerja Satker PAP & PT 2. Hal ini terlihat dari dukungan sarana dan prasarana, ide karyawan yang terlayani dengan baik, serta gambaran kepuasan rekan kerja terhadap apa yang mereka lakukan selama ini. Begitu juga halnya ketika terjadi permasalahan, karyawan lebih menempuh cara musyawarah dalam penyelesaiannya.

1. Uji Validitas Data

Suatu data dikatakan valid apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom corrected item total correlation dari olah data piranti lunak SPSS. Nilai korelasi tabel diperoleh dari daftar tabel nilai r ($N = 20$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,378. Hasil rekapitulasi pengujian validitas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

No Item	r hitung	r tabel	sig	Kriteria
1	0,723	0,378	0,000	Valid
2	0,799	0,378	0,000	Valid
3	0,765	0,378	0,000	Valid
4	0,902	0,378	0,000	Valid
5	0,825	0,378	0,000	Valid
6	0,876	0,378	0,000	Valid
7	0,909	0,378	0,000	Valid
8	0,783	0,378	0,000	Valid
9	0,877	0,378	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji validitas variabel kompetensi (X) menunjukkan bahwa dari 9 item pertanyaan atau pernyataan pada variabel Kompetensi (X) semua valid pada taraf nyata 5% dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,288). Hal ini berarti semua item pertanyaan/ pernyataan yang ada pada instrumen kompetensi dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Rekapitulasi hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) pada Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim, dapat digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel	sig	Kriteria
1	0,710	0,349	0,000	Valid
2	0,782	0,349	0,000	Valid
3	0,768	0,349	0,000	Valid
4	0,894	0,349	0,000	Valid
5	0,816	0,349	0,000	Valid

No Item	r hitung	r tabel	sig	Kriteria
6	0,868	0,349	0,000	Valid
7	0,917	0,349	0,000	Valid
8	0,803	0,349	0,000	Valid
9	0,885	0,349	0,000	Valid
10	0,867	0,349	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji validitas menunjukkan bahwa dari ke 10 item pertanyaan atau pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim, menunjukan semua item pertanyaan/pernyataan variabel Kinerja adalah valid pada taraf nyata 5% dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349). Hal ini berarti semua item pertanyaan/pernyataan yang ada pada instrumen kinerja karyawan dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketelitian suatu instrumen jika dipergunakan untuk mengukur himpunan objek yang sama berkali-kali akan mendapatkan hasil yang serupa. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Sugiyono (2019:193), menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner penelitian. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

- jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara,
- jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompetensi dengan bantuan program SPSS versi 21.0 adalah sebesar 0,942 Artinya konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran dari 9 item pertanyaan atau pernyataan yang dijadikan indikator penelitian variabel Kompetensi sangat reliabel dikarenakan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil perhitungan uji Reliabilitas Variabel Kompetensi:

Tabel 4: Hasil Pngujian Reliabilitas Variabel Kompetensi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,942	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	32,45	18,079	,656	,941
X.2	32,60	18,159	,756	,937
X.3	32,60	17,029	,689	,941
X.4	32,45	16,383	,869	,930
X.5	32,47	16,733	,767	,936
X.6	32,45	16,774	,837	,932
X.7	32,62	16,415	,879	,929
X.8	32,60	17,724	,728	,938
X.9	32,72	17,031	,842	,932

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja dengan bantuan program SPSS versi 21.0 adalah sebesar 0,949. Artinya konsistensi/keteraturan hasil pengukuran dari 10 item pertanyaan/ pernyataan yang dijadikan indikator penelitian variabel kinerja sangat reliabel dikarenakan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut output hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21,0:

Tabel 5. Hasil Pngujian Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36,49	22,647	,649	,949
Y.2	36,64	22,758	,740	,946
Y.3	36,64	21,366	,701	,948
Y.4	36,49	20,734	,863	,940
Y.5	36,51	21,125	,763	,945
Y.6	36,49	21,168	,832	,942
Y.7	36,66	20,664	,892	,939
Y.8	36,64	22,062	,757	,945
Y.9	36,77	21,357	,856	,941
Y.10	36,62	21,546	,834	,942

Oleh karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner dari variabel kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan di dalam penelitian.

3. Analisis Regresi

Analisa Regresi Linear Sederhana dipergunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat besaran pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja) digunakan analisis regresi Sederhana (*simple regression analysis*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0.

Dasar pengambilan keputusan analisa regresi sederhana dapat mengacu kepada dual hal,

sebagai berikut:

a. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05

- 1) Jika nilai sig > 0,05, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai sig < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel},

- 1) Jika nilai t_{hitung} < dari t_{tabel}, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel}, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Terhadap penelitian yang dilakukan dengan melihat apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim, maka uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21,0, diperoleh output penghitungan sebagai berikut:

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Output tabel Variabel **Entered/Removed** diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kompetensi sebagai variabel independen dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan metode yang digunakan adalah metode enter.

Output selanjutnya adalah output **Model Summary**, seperti tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,328
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Output tabel Model Summary tersebut menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,998. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,996. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 99,6 %.

Output terakhir adalah output nilai **Coefficients**, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,172	,384		,657
	Kompetensi	1,106	,010	,998	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan hasil output tabel koefisien diketahui nilai konstan (a) sebesar 0,172, sedangkan nilai kompetensi (b/koefisien regresi) sebesar 1,106. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,172 + 1,106X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 0,172 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 0,172
- Koefisien regresi X sebesar 1,106 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 1,106.

Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah positif. Maka dari perhitungan regresi nilai sederhana diatas selanjutnya dapat dilakukan Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $106,136 > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Catatan: cara mencari t_{tabel}

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 47-1-1) \\ &= (0,025; 45) \rightarrow \text{dilihat pada tabel distribusi nilai } t_{tabel} \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

4. Uji Hipotesis (t_{hitung})

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5 % (0,05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun ketentuan mencari nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 47-1-1) \\ &= (0,025; 45) \rightarrow \text{dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel} \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

Maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,014. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Maka selanjutnya adalah mencari nilai t_{hitung} , dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,998\sqrt{47-1-1}}{\sqrt{1-(0,998)^2}} \\ &= \frac{0,998\sqrt{45}}{\sqrt{1-0,996004}} = \frac{0,998 (6,708)}{\sqrt{0,003996}} \\ &= \frac{6,6948}{0,0630} = 106,2 \end{aligned}$$

Atau dapat juga mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan program SPSS versi 21, sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,172	,384		,447	,657
	Kompetensi	1,106	,010	,998	106,136	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 106,2 > t_{tabel} 2,14$. Sesuai dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai PAP & PT 2.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satker PAP & PT 2 Tanjung Enim

Berdasarkan hasil output tabel koefisien diketahui nilai konstan (a) sebesar 0,172, sedangkan nilai kompetensi (b/koefisien regresi) sebesar 1,106. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,172 + 1,106X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 0,172 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 0,172
- Koefisien regresi X sebesar 1,106 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 1,106.

Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $106,136 > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,998. Nilai korelasi 0,998 masuk dalam interval 0,80 – 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinan diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 99,60 %, yang artinya variabel kompetensi memberi kontribusi sebesar 99,60 % terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 0,4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan Farhaini Putri pada tahun 2017 dengan Judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjung Balai. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) kota Tanjung Balai?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum (PU), untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU), untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU). Penulis memakai metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif yang menggambarkan kenyataan yang untuk membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum (PU) kota Tanjung Balai dengan responden sebanyak 30 orang. Dan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menggunakan koefisien Determinasi menunjukkan bahwa sekitar 63,04% yang menyatakan setuju bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi penelitian ini tidak bertentangan dengan hipotesis yang dibuat penulis, yaitu adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini berkesimpulan bahwa variabel Kompetensi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana:

1. Hasil perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,998. Nilai korelasi 0,998 masuk dalam interval 0,80 – 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. Hasil perhitungan uji koefisien determinan diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 99,60 %, yang artinya variabel kompetensi memberi kontribusi sebesar 99,60 % terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 0,4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Al Rasyid, Harun. (Penyunting : Teguh Kismantoroedji, dkk). 2014. *Dasar-Dasar Statistika Terapan, Program Pascasarjana*, Unpad : Bandung.
- Farhaini Putri. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjung Balai*. Skripsi.
- Ghozali, 2019. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2018. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Priyanto, Dwi. 2020. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : ANDI OFFSET.
- Priyadi, Syaiful, F. 2018. *Perkenalan Dengan Konsep Manajemen*. Kencana. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)* Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswoyo, Haryono. 2018. *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen*, AMOSLISREL. PT Luxima. Metro Media.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suliyanto, 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.