

# **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LA VANILLA BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Alvian Setia Nugraha<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0776  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125096201  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069.809.131

**Email : alviannugraha21@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja La Vanilla Banjarmasin.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan La Vanilla Banjarmasin yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan. Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependent (Y) digunakan model analisis regresi linier sederhana

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan kompetensi terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada La Vanilla Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan melalui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  atau jika dilihat dari nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 88.5%.

**Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and prove the effect of competence on the performance of La Vanilla Banjarmasin.*

*There are two types of data used in this study, namely quantitative data and qualitative data. The population in this study were all 32 employees of La Vanilla Banjarmasin. The sample in this study were 32 employees. To determine whether there is an effect of the independent variable (X) on the dependent variable (Y), a simple linear regression analysis model is used.*

*Based on the results of the analysis carried out, it can be concluded that competence is proven to affect employee performance at La Vanilla Banjarmasin. This is indicated by the t-count value is greater than t-table, namely  $15.207 > 2.042$  or if viewed from the sig value of  $0.000 < 0.05$ . The magnitude of the influence of competence on employee performance is 88.5%.*

*Keywords: Competence, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perlunya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan harus diukur terhadap kemampuan mereka, yang berarti bahwa kemampuan sumber daya manusia harus dipelajari secara ekstensif untuk mencapai tujuan tersebut. Melakukan semua tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan menghasilkan hasil yang sempurna baik jumlah maupun ukurannya.

Karyawan juga harus dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan dan pemahaman untuk bidang di mana mereka bekerja sehingga sumber daya manusia dapat menyelesaikan tugas-tugas secara efisien dan efektif. komponen yang berbeda, termasuk pelatihan, bantuan pekerja lebih produktif. On-the-job training melengkapi Anda dalam mengasah dan meningkatkan keahlian yang ada.

Anda mengasah dan memperluas kemampuan mereka. Semakin lama seseorang melakukan tugas yang sama, semakin mahir dan efisien dia menjadi. Hal ini terjadi karena dengan diadakannya pelatihan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Organisasi perusahaan harus mampu membina dan mengarahkan sumber daya manusianya sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajer.

perlu memberi kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam menaruh perhatian yang serius terhadap kreativitas, inisiatif, pendapat, bahkan kritik yang membangun bisnis yang di jalankan. Manajer juga harus memperlakukan karyawan secara manusiawi, menghargai, menghormati sesuai harkat dan martabat

kemanusiaan, sehingga akan timbul disiplin pada diri karyawan kepada organisasi/perusahaannya.

Kualitas kinerja pegawai tergantung pada kinerja pegawainya sendiri atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika kinerja tidak sesuai standar dalam organisasi.

Semua pegawai diperusahaan wajib mengembangkan potensinya sesuai dengan tujuan perusahaan. Pegawai merupakan aset utama bagi perusahaan karena tanpa adanya pegawai aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan adanya imbal balik yang baik antara pimpinan perusahaan dengan pegawai produktifitas kerja pegawai akan semakin meningkat, pegawai merasa dihargai yang secara tidak langsung pegawai akan bekerja sepenuh hati dengan Menurut Wibowo (2017:112), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut.

La Vanilla Banjarmasin, di mana sebagai salah satu jasa foto studio yang menawarkan harga cukup terjangkau seperti untuk foto keluarga, foto *prewedding* ataupun *wedding*, sehingga dapat dibandingkan dengan studio foto para pesaingnya. Semakin meningkatnya persaingan yang ada, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggannya agar dapat melakukan perbaikan dan inovasi yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan setelah melakukan transaksi distudio La Vanilla Banjarmasin.

Kualitas kompetensi akan berdampak kinerja pada semua karyawan, disamping itu perlu juga adanya jalinan kerja sama baik antara atasan dan bawahan, begitu juga yang terjadi pada La Vanilla Banjarmasin, penurunan kinerja karyawan pada La Vanilla Banjarmasin mungkin dipengaruhi oleh faktor pelatihan ataupun dari dalam diri karyawannya itu sendiri sehingga akan berdampak pada penjualan ataupun pada target perusahaan, walaupun masih memungkinkan banyak faktor lain yang juga berperan dalam hal tersebut, hal ini dapat terlihat seperti :

Memaksimalkan potensi yang dimilikinya, dengan jangka panjang tujuan perusahaan dapat dicapai.

1. Adanya karyawan yang kurang ramah terhadap konsumen yang datang, karyawan dianggap kurang memberikan pelayanan yang baik kepada konsumennya.
2. Adanya karyawan yang dianggap kurang profesional, hal ini dikarenakan proses penerimaan pegawai yang kurang seleksi,

sehingga orang yang tidak memiliki kompeten dalam bidang pekerjaannya. Misalnya karyawan tidak mempunyai dasar dalam bidang pemasaran tidak dapat melayani konsumennya dengan baik, kurang jelas dalam memberikan informasi pada konsumen ataupun tidak mempunyai teknik menarik konsumen.

3. Adanya karyawan yang memakai uang perusahaan untuk kepentingan pribadi, sehingga memunculkan masalah pada karyawan itu sendiri dan masalah di dalam lingkungan pekerjaan kantor (Misalkan: ada yang menitipkan *down payment* untuk foto prewedding digunakan dulu oleh karyawan)
4. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada saat diterima menjadi karyawan tidak semuanya

- 1) Populasi

Menurut Sudaryono (2012:140) memberikan definisi: Populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek atau orang yang akan dipelajari atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan La Vanilla Banjarmasin yang berjumlah 32 orang.

- 2) Sampel

Pengertian sampel menurut Sukardi (2012:54) adalah Sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* sensus, sensus adalah cara pengumpulan data apabila

dapat berjalan mulus, masih cukup banyak karyawan yang kurang memahami pekerjaan sesuai dengan *job description*

Beranjak dari temuan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja La Vanilla Banjarmasin.

## **METODE PENELITIAN**

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif menurut Suharyadi dan Purwanto (2016:14), adalah data numerik atau numerik. Berikut adalah data kuantitatif dalam penelitian ini: hasil angket/pengolahan angket

2. Populasi dan Sempel Penelitian

seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter Sugiyono (2012:96), sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan

3. Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner/angket adalah daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah responden, untuk dijawab secara tertulis pula sehingga diperoleh data yang tepat dan akurat serta sesuai dengan

analisa yang dipergunakan. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup.

Data yang diteliti dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data langsung yang didapatkan dari responden melalui penyebaran angket/kuisisioner dan juga digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian ini yang didapatkan dari La Vanilla Banjarmasin sebagai data pendukung serta bahan kepustakaan.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data bagi penelitian ini adalah:

##### 1) Studi Lapangan

- (1.1) Observasi
- (1.2) Wawancara
- (1.3) Studi Dokumenter
- (1.4) Kepustakaan

#### 5. Teknik Analisis Data

##### 1) Uji Instrumen Penelitian

Langkah-langkah dalam pengujian validitas dan reliabilitas butir pertanyaan sebagai berikut:

##### (1.1) Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang akan diukur.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  yang didapatkan dari

perhitungan menggunakan aplikasi program IBM SPSS 21.0 yaitu dengan memberikan fasilitas untuk menguji validitas yaitu dengan menggunakan uji statistik dalam hal ini adalah

membandingkan nilai *Pearson correlation* dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika *pearson correlation*  $> r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} (r_{xy}) > r_{tabel}$  taraf signifikan 5% maka angket/kuisisioner tersebut valid

Jika  $r_{hitung} (r_{xy}) < r_{tabel}$  taraf signifikan 5% maka angket/kuisisioner tersebut tidak valid

##### (1.2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuisisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid.

Program IBM SPSS 20.0 memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, walaupun nilai 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Hair dalam Latan, 2013:46)

## 2) Uji Asumsi Klasik

Persamaan yang baik adalah persamaan yang memenuhi kaidah BLUE (*Best Linier Unbias Estimator*). Apabila persamaan yang terbentuk tidak memenuhi kaidah BLUE, maka persamaan tersebut diragukan kemampuannya dalam menghasilkan nilai-nilai prediksi yang akurat, tetapi bukan berarti persamaan tersebut tidak bisa digunakan untuk

memprediksi. (Yudiatmaja, 2013:73)

### (1) Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data residual terdistribusi secara normal. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah suatu data dikatakan terdistribusi secara normal, menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

### (2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi menjadi sangat tinggi.

Mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas (Priyatno, 2013:60)

- (3) Analisis Data/Estimasi Regresi Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat dan sekaligus menentukan nilai ramalan atau dugaannya.

Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependent (Y) digunakan model analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2012:261)

Dimana:

Y: Kinerja

A : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Kompetensi

- (4) Uji t (Uji Hipotesis)

Menurut

Priyatno (2013:50)

Uji t untuk

mengetahui pengaruh

variabel independen

secara parsial

terhadap variabel

dependen, apakah

pengaruhnya

signifikan atau tidak.

Dalam penelitian ini

uji t digunakan untuk

mengetahui apakah

Kompetensi (X)

berpengaruh terhadap

variabel Kinerja (Y),

hipotesis yang

dipakai adalah

sebagai berikut:

Langkah-

langkah pengujian

tersebut adalah:

- (1.1) Menentukan

Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada

pengaruh

variabel X

terhadap

variabel Y.

$H_a$  : Ada

pengaruh

antara variabel

X terhadap

variabel Y.

- (1.2) Menentukan tingkat signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.
- (5) Determinasi ( $R^2$ ) Menurut Priyatno (2013:56) Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

responden penelitian dengan usia di bawah 20 tahun berjumlah 4 orang atau 12.5%. Responden dengan usia antara 20 sampai 25 tahun berjumlah 8 orang atau 25%. Responden dengan usia antara 25 sampai 30 tahun berjumlah 13 orang atau 40.7% dan responden dengan usia di atas 30 tahun berjumlah 7 orang atau 21.8%

- (1.2) Jenis Kelamin Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa responden penelitian terdiri dari 13 orang berjenis kelamin perempuan atau 40.7% dan 19 orang berjenis kelamin perempuan atau 59.3%

- (1.3) Pendidikan Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa responden penelitian terdiri dari 29 orang atau 90.6% berpendidikan SMU dan 3 orang atau 9.4% berpendidikan sarjana

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan, dengan membandingkan nilai *Corrected Item Total Correlation* dengan r tabel two tailed. Dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

#### (1.1) Usia

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa



menilai konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,70.

(1) Variabel Kompetensi (X)

Variabel kompetensi dalam penelitian ini diwakili oleh 10 butir pernyataan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:

Berdasarkan pada tabel di atas seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya digunakan untuk melakukan perhitungan regresi linier sederhana.

(2) Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini diwakili oleh 10 butir pernyataan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, adapun hasil perhitungannya sebagai berikut

Berdasarkan pada tabel di atas dibagian validitas diketahui butir pernyataan nomor 5, 8, 9, dan 10 dinyatakan tidak valid, hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) memiliki nilai di bawah  $r$  tabel. Pada bagian

reliabilitas kolom *cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.600 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel. Pernyataan yang tidak valid ditinggalkan untuk perhitungan estimasi regresi, berikut hasil pengujian ulang dengan meninggalkan butir pernyataan nomor 5,8,9, dan 10

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,210 + 0,650 X$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai:

Sebuah. Nilai konstanta 2,210 berarti jika tidak ada variabel kapasitas maka kinerja pegawai sebesar 2,210.

Hadianai (2019) Menurut penelitian yang dilakukan oleh Home Industry Fitri Collection, produk yang dihasilkan oleh staf tidak mengikuti kriteria produk perusahaan. Karyawan secara rutin tidak berpikir dan terlambat masuk kerja, terlepas dari tujuan yang telah ditetapkan. Memutuskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kapasitas, kinerja pegawai, dan pengaruh kapasitas terhadap kinerja pegawai pada Home Industry Fitri Collection. Metode penelitian menggunakan

metode kuantitatif dan metode eksplanatori. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode statistik yang digunakan dalam survei ini adalah korelasi product-moment.

Berdasarkan hasil analisis Fitri Collection Home Industry diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,908 yang berarti bahwa hubungan antar variabel berada pada kategori sangat kuat, dan pengaruh persaingan terhadap kinerja pegawai rumah tangga pada industri Fitri Collection adalah 82,63%. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pada Home Industry Fitri Collection, persaingan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel kapasitas pena

adalah 0,650 yang berarti terdapat pengaruh satu arah yaitu peningkatan kapasitas sebesar 1 unit berdampak pada kinerja (Y) sebesar 0,650 unit.

Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan La Vanilla Banjarmasin dapat diketahui dari uji t. Berdasarkan tabulasi data estimasi regresi angka  $t_{hitung}$  adalah 15.207 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% adalah 2.042 (tabel distribusi t). Jika angka tersebut dibandingkan nampak jika  $t_{hitung}$

lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Cahya Ningkrat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi persamaan  $Y = 19,188 + 0,377 X$ . Hasil  $R^2$  sebesar 31,1%, dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung}$  (5,622) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,666) dan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan kompetensi terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada La Vanilla Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan melalui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  atau jika dilihat dari nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 88.5%

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Made Bintang Cahyaningrat. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di
- Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.
- Annisa Putri Soetrisno. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi

- Indonesia Tbk Witel Bandung.  
<file:///C:/Users/Acer/Downloads>  
 Diakses 29 Mei 2021 Pukul 21.00  
 Wita
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Konsep, Kasus dan Psikologi Bisnis*. Yogyakarta: CAPS
- Dian Hadiani. 2019. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Fitri Collection Kecamatan Langensari*.  
<file:///C:/Users/Acer/Downloads>
- Edison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam angka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, E. (2018). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pamella DSatu Supermarket Yogyakarta)*.
- Handoko, Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2014. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang*
- Dinamis*. Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media
- Rini Turagan. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud*  
<file:///C:/Users/Acer/Downloads>  
 Diakses 29 Mei 2021 Pukul 19.50  
 Wita
- Sudaryono. 2012. *Statistika Probabilitas Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru

- Sukmadinata, Syaodih, Nana. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sukardi. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunardi. 2012. *Bisnis Pengantar Konsep Strategi dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur*, Jakarta: Gramedia
- Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yudiatmaja, Fridayana. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*
- .