

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA MULIA MAKMUR SIDOARJO

Maishani Dwi Astutik¹, Subakir²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

E-Mail: maishanidwi132@gmail.com¹, subakir@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Dalam ulasan ini peneliti bertujuan membuat penelitian yang menganalisis tentang pentingnya Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo. Pengaruh kompetensi ini akan berdampak pada permasalahan perusahaan yang mana belum cukup memadai untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Yang mana kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan yang didukung sikap kerja dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Sedangkan kompensasi sebuah apresiasi timbal balik yaitu dengan menghargai prestasi atau hasil kerja karyawan itu sendiri, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, pengendalian biaya, mengurangi turnover, memperoleh karyawan yang bermutu. Lingkungan kerja mempunyai makna penting dalam menyelesaikan tugas perusahaan untuk para kinerja karyawan. Dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, maka kinerja karyawan dianggap sebagai obyek utama. Karena untuk mencapai tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dibutuhkan para karyawan dengan kinerja yang maksimal. Sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan accidental sampling dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pengaruh kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this review, the researcher aims to conduct research to analyze the importance of the influence of competence, compensation, and work environment on employee performance at PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo. The influence of this competence will have an impact on the company's problems which are not sufficient to support the employee's performance. Where competence is an ability based on knowledge, skills and supported by work attitudes in doing work in a company. While compensation is a reciprocal appreciation that is by appreciating the achievements or work results of the employees themselves, ensuring fairness of employee salaries, retaining employees, controlling costs, reducing turnover, obtaining quality employees. The work environment has an important meaning in completing the company's tasks for

employee performance. It is said to be important in influencing employee performance, because it is a supporting factor for employee productivity which ultimately has an impact on increasing employee performance levels.

Employee performance has a very important role in an effort to achieve a company goal. Therefore, as a very important element in running a company, employee performance is considered as the main object. Because to achieve the level of success of a company, employees with maximum performance are needed. The sample used was 120 employees of PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo with a sampling technique using a non-probability sampling technique with accidental sampling and a data collection tool using a questionnaire. Technique. data analysis. using analysis. multiple linear regression. The results of the study show that partially the Effect of Competence, Compensation, and Work Environment on Employee Performance Simultaneously the Effect of Competence, Compensation, and Work Environment on Employee Performance.

Keywords: Effect of Competence, Compensation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil yang dicapai atau sesuatu yang dikerjakan berupa produk maupun jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Tanpa adanya sumber daya manusia serta kompetensinya maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Kompetensi, pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, dan kemampuan. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020).

Di sisi lain kompetensi seorang karyawan juga mendapat kompensasi, yang dimana seorang karyawan telah berkontribusi dalam perusahaan. Kompensasi sangatlah penting diterapkan dalam sebuah perusahaan, tujuan setiap organisasi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah mengikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap dalam bekerja. Menurut (Yuningsih dkk., 2020) "Kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja, pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan." Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Lingkungan kerja mempunyai makna penting dalam menyelesaikan tugas perusahaan untuk para kinerja karyawan. Dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja

karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2017:118), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat pelaksanaan pekerjaan”.

Berdasarkan latar belakang diatas serta studi empiris dan penelitian terdahulu yang mendukung maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Mulia Makmur Sidoarjo”

Rumusan Masalah

Permasalahan pada studi ini adalah, (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?, (4) Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?

Tujuan Penelitian

Tujuannya adalah, (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur, (4) Untuk mengetahui kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

TELAAH PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Landasan Teori

Kompetensi menurut Hutapea dan toha dalam susetyorini (2018) memiliki 4 indikator (empat) yaitu : (1) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya, (2) Kemampuan adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang dengan baik dan maksimal, (3) Pengalaman adalah suatu pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kompetensi, seseorang karyawan jika memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan maka akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya, (4) Perilaku Individu adalah pola tingkah laku karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan.

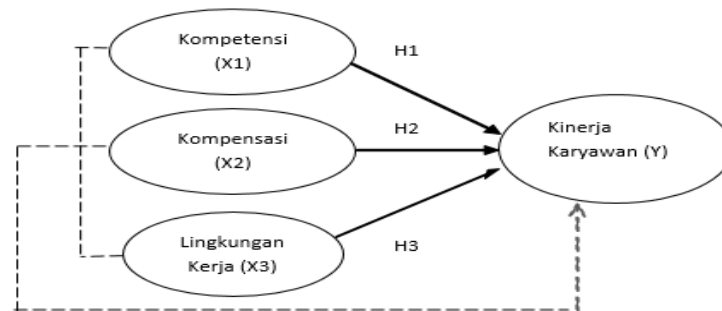
Kompensasi menurut (Anwari, 2018) memiliki 3 indikator yaitu: (1) Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan, (2) Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, (3) Tunjangan adalah pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang namun sifatnya tertentu saja.

Lingkungan Kerja menurut Risky dkk (2019) memiliki 4 indikator yaitu sebagai berikut : (1) Penerangan: Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya, (2) Keamanan kerja: Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja,

(3) Kondisi Kerja: Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain, (4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan: Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

Kinerja menurut Robbins dalam Sopiha dan Sangadji (2018:351) memiliki 5 indikator yaitu: (1) Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, (2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan, (4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2
Kerangka konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh secara Parsial
- - - - -> : Pengaruh secara Simultan

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Hipotesis atau jawaban sementara yang diperoleh dari suatu penelitian PT Mitra Mulia Makmur :

H1 : Adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

H2 : Adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

H3 : Adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

H4 : Adanya pengaruh secara simultan antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan sebanyak 566 karyawan PT Mitra Mulia Makmur, sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi penelitian, yaitu 120 karyawan PT Mitra Mulia Makmur dengan teknik *nonprobability sampling* dengan *accidental sampling* dalam pengambilan sampel penelitian. Pengambilan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis

regresi linear berganda. Alat analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas data dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji T dan uji F)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana valid tidaknya suatu kuisioner yang digunakan peneliti. Dalam uji validitas data dapat diketahui pada uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan sah jika memenuhi kriteria persyaratan pada uji validitas. Berdasarkan penelitian dapat diketahui semua variabel mendapatkan nilai correlations lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan peneliti telah valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuisioner dalam penggunaan yang berulang kali. Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis Ket	
Kompetensi (X1)	0,720	0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,754	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,726	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733	0,7	Reliabel

Berdasarkan output spss pada tabel 1 diatas diketahui semua variabel penelitian mendapatkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0, (*cronbach's alpha* > 0,). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan telah reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan selama penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji dapat dikatakan normal apabila probalitas > 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21454570
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.039

Test Statistic	.055
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan output spss pada tabel 2 diatas diketahui nilai nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan model regresi telah berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur model regresi apakah ditemukan adanya hubungan yang besar antara variabel dependen dengan variabel independent

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.831	1.203
X2	.799	1.251
X3	.922	1.084

Berdasarkan output spss pada tabel 3 diatas diketahui variabel kompetensi mendapat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,831 > 0,10$) dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,203 < 10$). variabel kompensasi mendapat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,799 > 0,10$) dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,251 < 10$), serta variabel lingkungan kerja mendapat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,922 > 0,10$) dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,084 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah terbebas dari multikoliniearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengukur model regresi apakah terdapat korelasi .Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

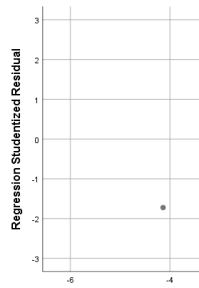
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.535 ^a	.286	.268	2.24252	2.028

Berdasarkan output spss pada tabel 4 diatas diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 2,028 dimana nilai diantara 1,654 – 2,245. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah terbebas dari autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan berdaarkan jika nilai signifikansi (sig) > 0.05 , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (sig) < 0.05 , maka terjadi gejala heteroskedastisitas.



Coefficients^a

Berdasarkan output spss pada tabel 5 diatas diketahui semua variabel memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05 (sig.> 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengalaman, komunikasi, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.549	3.322	
X1	.274	.075	.314
X2	.129	.080	.140
X3	.336	.097	.281

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output spss pada tabel 6 diatas yakni:

$$Y = 11,549 + 0,274X1 + 0,129 X2 + 0,336X3 + e$$

Persamaan garis regresi dari masing-masing variabel yakni:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 11,549. Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 11,549.
2. Nilai koefisien pengalaman kerja (X1) sebesar 0,274. Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X1) sebesar 0,274
3. Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,129 Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X2) sebesar 0,129
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,336 Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,336

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab semua hipotesis yang telah diajukan peneliti sebelumnya. uji hipotesis menggunakan dua pengujian, yaitu uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Uji t Parsial

Uji-t parsial melihat masing-masing secara individual variabel signifikansinya pengambilan adalah

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.477	.001
	X1	3.677	.000
	X2	1.609	.110
	X3	3.472	.001

a. Dependent Variable: Y

digunakan untuk pengaruh dari variabel bebas terhadap dependen. Taraf a=5%. Kriteria keputusan

adalah jika nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak, jika nilai probabilitas <0,05 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan output spss pada tabel 7 diatas diketahui:

1. Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.14 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur

2. Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.14 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,110 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,110 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti tidak diterima, artinya terdapat kurang berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur sebagaimana serupa dengan hasil penelitian terdahulu

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.14 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara Bersama sama. Dasar pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,05$) adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.812	3	79.271	15.763	.000 ^b
Residual	593.410	118	5.029		
Total	831.221	121			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan output spss pada tabel 8 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur

SIMPULAN

Simpulan yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Kompensasi kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

IMPLIKASI

Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam mencari bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan saat akan merekrut karyawan baru, baik dari segi pengalaman kerja karyawan, bagaimana pengaruh komunikasi baik bagi pimpinan dan bagaimana pengawasan kerja yang tepat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Sampel penelitian hanya 120 orang pada satu perusahaan dan alat pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner. Bagi peneliti sejenis atau peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel penelitian agar hasil penelitian lebih akurat juga menambah objek penelitian agar hasil penelitian lebih luas dan mengembangkan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Muhamad Iqbal (2017) pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Makmur Malang
- Hartono, Hartono (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
- Ni Komang Dewi Krisnawati, I Wayan Bagia (2021) pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo

Nurul Giswi Karomah, 2019, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan”, Volume 8 No 1

Sutrisno Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Prenadamedia Group, Jakarta

Satrio, Agung (2019) pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Siantar TOP, Tbk Sidoarjo

Syahrudin Syahrudin, 2020, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Federal International Finance Cabang Selong Lombok Timur, Vol 10, No 1 (2020)

Trisatsena, Bima, 2019, Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Consumer Collection & Remedial Division (Ccrd) Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember