

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MUJAISYAH DI KOTA PALOPO**

**Pratiwi<sup>1</sup> Haedar<sup>2</sup> Duriani<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo  
e-mail ; [pratiwi.ar22@gmail.com](mailto:pratiwi.ar22@gmail.com)

## **INTIRASI**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling dengan penetapan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F, alat analisis yang digunakan ada software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.*

*Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the effect of competence and work discipline on employee performance at Mujaisyah Hospital, Palopo City. This research is a quantitative research with sampling technique using random sampling method by determining the number of samples using the slovin formula. Data collection was carried out by distributing questionnaires which were measured using a Likert scale. Data analysis techniques include validity test, reliability test, regression test, coefficient of determination test, t test, and F test, the analytical tools used are SPSS software version 26. The results show that: 1) Competence affects employee performance. 2) Work discipline has no effect on employee performance. 3) Competency and Work Discipline have a joint effect on employee performance.*

*Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Kinerja dan perkembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Perkembangan zaman ke era yang lebih maju atau dikenal dengan era 4.0 menjadi salah satu alasan setiap sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang berkualitas.

Roe (2002) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melakukan suatu tugas, peran atau tugas, kemampuan memadukan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan membangun pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pengalaman dan pembelajaran. Disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Jerry dan Barbara (1990) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan norma yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dari Irawati Ansar (2021) pada PT Maharani Syam Group Sorowako bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun

penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anggia dan Chaeruddin (2021) di PT Kayaba Indonesia yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut penulis menemukan adanya gap hasil penelitian antara penelitian yang dilakukan oleh Irawati Ansar dan Anggia, Chaeruddin sehingga penulis memilih masalah ini menjadi bahan penelitian lebih lanjut.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis, dan penentuan subjek yang didukung oleh pengumpulan data dan melakukan analisis data sebelum menyebutkan kesimpulan Bryman (2012). Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner pertanyaan kepada para responden dengan skala penilaian menggunakan skala likert.

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Mujaisyah kota Palopo yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi KM 05, Balandai, Temmalebba, Kec Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yang dibutuhkan yaitu kurang lebih selama 3 bulan, 1 bulan pertama untuk proses penyusunan proposal penelitian, kemudian 1 bulan berikutnya yaitu proses penelitian di lokasi, dan 1 bulan terakhir digunakan untuk olah data hasil penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri dari orang, hewan, benda, pertumbuhan,

peristiwa, gejala atau hasil uji sebagai sumber data yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam penelitian yang dilakukan. Nawawi (1983)

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang sedang diteliti. Jika penelitian dilakukan pada sebagian dari populasi, maka dapat dikatakan sebagai penelitian sampel. Arikunto (2006)

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh penulis jumlah populasi yang ada di Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo adalah sebanyak 161 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2} \quad n = \frac{161}{1 + 161(0.05)^2} \quad n = \frac{161}{1 + 0,4025} \quad n = \frac{161}{1,4025} \quad n = 114,79 \text{ (115)}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

E = Nilai kritis (batas kesalahan 5%)

Dari hasil perhitungan di atas ditentukan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 115 sampel dari 161 jumlah populasi.

### Jenis Data

- Data kuantitatif adalah jenis data yang nilainya dapat diukur dalam bentuk angka atau perhitungan, dan setiap teknik pengumpulan data dikaitkan dengan nilai numerik yang unik. Untuk juga memanggil data dalam data numerik kenaikan ini, tipe data ini menjelaskan variabel survei yang bersifat numerik. Hayati (2022).

### Sumber Data

Adapun sumber data terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden.
- Data sekunder, yaitu data yang telah ada sebelumnya dan diambil dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan 2 tahapan, yaitu:

- Observasi, yaitu suatu proses pengamatan secara langsung di lokasi penelitian sehingga penulis dapat menemukan dan memperkuat data yang ada.
- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan di Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Untuk menentukan nilai setiap pertanyaan digunakan skala likert untuk mengukur pendapat setiap responden.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian meliputi deskripsi data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan

program pengolahan data SPSS versi 26.

Variabel dalam penelitian ini meliputi kompetensi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen), data yang digunakan adalah data primer dengan membagikan 115 kuesioner kepada karyawan di Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Dari 115 sampel yang dibagikan semua terpenuhi dengan baik sehingga data yang diolah adalah sebanyak 115.

### Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan peneliti untuk mengetahui korelevansi kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian. Dalam melakukan uji validitas peneliti terlebih dahulu membagikan 115 kuesioner kepada responden atau karyawan Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo, setiap item pertanyaan ditentukan oleh indikator setiap variabel. Kriteria yang dapat dipakai untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sebagai berikut:

- a. Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel, maka kuesioner dinyatakan valid

- b. Jika nilai r-hitung < nilai r-tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Hasil uji validitas data telah dilakukan penulis dengan menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 26 (SPSS 26).

Berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan bahwa hasil uji setiap variabel valid karena pada setiap item pertanyaannya menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel, ini menandakan bahwa kuesioner dapat menghitung dan mengungkapkan semua data variabel yang diteliti.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dari kuesioner, kuesioner dapat dipercaya ketika respon seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus Cronbach Alpha yaitu variabel dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

- a. Cronbach alpha < 0,60, maka reliabilitas dinyatakan buruk.
- b. Cronbach alpha 0,60 – 0,79, maka reliabilitas dinyatakan cukup.
- c. Cronbach alpha > 0,80 maka reliabilitas dinyatakan baik.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	18

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.880, hal tersebut berarti tingkat reliabilitas semua variabel adalah baik atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Pengujian dilakukan penulis dengan menggunakan *Software Statistical Program And Service Solution versi 26*.

Berdasarkan dari hasil nilai penelitian coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 8.658 + 0.625 X_1 - 0.013 X_2 + e$   
 Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 8.658 menunjukkan bahwa jika kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada atau bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai sebesar 8.658.
- Koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu 0.625 menunjukkan jika nilai kompetensi naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan juga naik sebesar 0.625 dengan asumsi variabel X2 tetap.

- Koefisien regresi disiplin kerja bernilai negatif yaitu -0.013 menunjukkan jika setiap penurunan nilai disiplin kerja satu satuan, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0.013 dengan asumsi variabel X1 tetap.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual. Dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka hipotesis diterima.
- Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.4** Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Stand				
		Unstan	ardiz		Colline	
		dardiz	ed		arity	
		ed	Coeff		Statisti	
		Coeffi	icient		cs	
		cients	s			
		Std			S	
		.			i Tol V	
Mod	Err				g	eran I
el	B	or	Beta	t	.	ce F
1(Co	8.	2.0		4.	.	
nsta	6	05		3	0	
nt)	5			1	0	
	8			7	0	
X1	.6	.08	.604	7.	.	.78 1.
	2	9		0	0	1 2
	5			1	0	8
				7	0	1

X2	-	.05	-.020	-	.	.78	1.
	.0	3		.2	8	1	2
	1			3	1		8
	3			8	2		1

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

1. Uji Hipotesis Kompetensi (X1)

H1 : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo

Berdasarkan hasil olah data pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 7,017 dan nilai t tabel 1,981, dengan demikian t hitung 7,017 > t tabel 1,981 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1 diterima yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

2. Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X2)

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil olah data uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung -0,238 dan nilai t tabel -1,981, dengan demikian t hitung -0,238 > t tabel -1,981 dengan nilai signifikan 0,812 > 0,05. Maka disimpulkan H2 ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung > nilai F tabel maka H3 diterima.
2. Jika nilai F hitung < nilai f tabel maka H3 ditolak.

H3: Diduga kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Tabel 4.5 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Model	161.442	2	80.721	.000
1 Regres	161.442	2	80.721	.000
sion				
Residu	295.723	165	1.792	
al				
Total	457.165	167		

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui nilai F hitung 30,572 dan nilai F tabel 3,08, dengan demikian nilai F hitung 30,572 > F tabel 3,08 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwan H3 diterima yaitu kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

**Tabel 4.6** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.342	1.625

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan koefisien determinasi, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo sebesar 34% selebihnya 66% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari kompetensi dan disiplin kerja.

## SIMPULAN

- a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 7,017 dan nilai t tabel 1,981, dengan demikian t hitung 7,017 > t tabel 1,981 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1 diterima yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo. Maka disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan

dan jika semakin rendah kompetensi yang dimiliki maka kinerja karyawan juga rendah.

Hasil penelitian menjadikan Hipotesis (H1) diterima, penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggia dan Chaeruddin (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil olah data uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung -0,238 dan nilai t tabel -1,981, dengan demikian t hitung -0,020 > t tabel -1,981 dengan nilai signifikan 0,812 > 0,05. Maka disimpulkan H2 ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo. Disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2013) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui nilai F hitung 30,572 dan nilai F tabel 3,08, dengan demikian nilai F hitung 30,572 > F tabel 3,08 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo, sholawat serta salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarga beliau yang telah membawa kita dari zaman kebodohan ke zaman yang serba modern seperti sekarang ini. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Suhardi M. Anwar.Drs., M.M., CIQaR, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. Bapak Hapid, S.E., M.M. selaku dekan Fakultas

disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Mahmud (2020) menyatakan bahwan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo beserta seluruh jajaran dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

3. Bapak Haedar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Duriani, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing II atas bimbingan, ilmu, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi.
4. Bapak Muhammad Kasran, S.E., M.M. selaku dosen penasehat akademik yang senantiasa memberikan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi selama masa perkuliahan.
5. Pimpinan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Orang tua tercinta ibunda Marhanipa yang selalu memberi dukungan, doa, dan



kasih sayang tanpa henti. Serta kakak tersayang Kurniawan yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi.

7. Mending kakek dan nenek tersayang bapak Madaming dan ibu Sitti Ara yang selalu menjadi motivasi dalam hidup penulis. Serta seluruh keluarga keluarga besar dan sahabat penulis yang tidak bisa dituliskan satu persatu.
8. Rekan-rekan sesama mahasiswa angkatan 2019 Universitas Muhammadiyah Palopo yang saling mendukung satu sama lain.

Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis. Oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penulisan lebih baik kedepannya. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis, pembaca, dan juga perkembangan pendidikan bangsa.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alan Bryman. 2012. *Social Research Methods*. New York : Oxford University Press.
- Alex S Nitisemito. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anggia Novanda I, Chaeruddin. 2021. Pengaruh Kompetensi

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kayaba Indonesia. YUME : *Journal Of Management*.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Agung Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Didi Wandi, Ahmad Maulana H. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletahan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Geary A Rummler, dan Alan P Brache. 2013. *Improving Performance: How to Manage the White Space in the Organization Chart..* San Fransisco : Jossey-Bass.

Gordon. 1988. *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta

Hadari Nawawi. 1983. *Metode Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Imam Ghozali. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

- Program SPSS “*. Semarang : UNDIP.
2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati Ansar. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maharani Syam Group Sorowako. *Repository Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel. 1990. *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York : MJF Books.
- Jhon Fogg Milton. 2004. *The Greatest Networker in the World*. New York : The Three Rivers Press.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi ke-1. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mahmud, Muh Rais, Desy Rahmawati A. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone. Jambi : *Journal of Applied Management and Business Research*
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Bumi Aksara.
- Markum Singodimedjo. 2000. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Michael Zwell. 2010. *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Noviyanti, Sakti Brata Ismaya. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Nelvira Safni, Lucy Chairael, Lasti Yossi Hastin, Mellyna Eka Yan Fitri. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok*. 2023. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*.

- Patricia Carillo, Herbert Robinson. 2004. Knowledge Management in UK Construction: Strategies, resources and barriers. *Project Management Journal*.
- R E Boyatzis. 1982. *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Rina Hayati. 2022. Pengertian Data Kuantitatif dan Kualitatif, Jenis, Perbedaan, Serta Contohnya. URL : <https://penelitianilmiah.com>. Diakses pada tanggal 15 Desember 2022.
- R Wayne Mondy, Raymond Noe, dan S R Premeaux . 1999. *Human Resource Management*. Edisi ke-7. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- R Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Robert A Roe. 2002. What makes a competent psychologist?. *American psychological association*.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang P Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Syamsyuriansyah. 2021. *Kinerja Karyawan*. Edisi ke-1. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sofyan Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Syaiful F Prihadi. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Stephen P Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi-10. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Erlangga.
- Van Looy, Dierdonck dan Paul Gemmel. 1998. *Service Management: An Integrated Approach*. London : Financial Times Management.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres