

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN WISATA  
ALAM PUNTI KAYU**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh :**

**ULPA PERMATA**

**NPM. 1601110168**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ULPA PERMATA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1601110168  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN  
WISATA ALAM PUNTI KAYU.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-10-2020

Pembimbing I:  .....

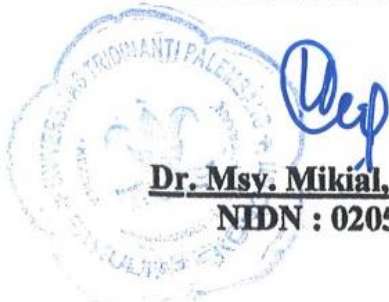
**Kartawinata, S.E., M.P.**  
**NIDN : 0214125901**

Tanggal 19-10-2020

Pembimbing II:  .....

**Syahyuni, S.E., M.M.**  
**NIDN : 0226106101**

Mengetahui :  
Dekan Falkultas Ekonomi



**Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK.CA, CSRS**  
**NIDN : 0205026401**



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya (QS. Al Baqarah: 286)

“Jagan menyerah atas impianmu, impian memberimu tujuan hidup ingatlah, sukses bukan kunci kebahagiaan tapi kebahagiaan kunci kesuksesan (Serla Eko Ardianto)”

“Jadilah Kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu yang menangis, dan pada kematianmu semua orang menaggis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum (Mahtama Gandhi)”

### **KUPERSEMBAHKAN**

Atas Rahmat ALLAH SWT,

Skripsi ini Kupersembahkan kepada:

- ❖ Bapak dan Ibuku Tercinta
- ❖ Saudara-Saudaraku Tersayang
- ❖ Sahabat-Sahabat Dekatku
- ❖ Bapak dan Ibu Dosen Tridinanti
- ❖ Almamaterku

## Pernyataan Bebas Plagiat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulpa Permata

Nim : 1601110168

Falkultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Punti Kayu.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup sanksi pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, Mei 2020

METERAI  
TEMPEL  
TGL. 20  
40778AHF678598880  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Ulpa Permata



## KATA PENGANTAR

Allamdullilahirabbil'alaamin, segala puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat, inayah, dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Pundi Kayu” berjalan dengan lancar. Dalam penyelesaian tugas akhir ini penulis menyadari bahwa dalam penyelesaiannya memperoleh banyak dukungan, dorongan bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu atas segala bentuk bantuan, dorongan, dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Swt atas segala rahmat dan hidayahnya serta pertolongan, kesehatan, kemudahan dan kelancaran yang diberikan kepada penulis hingga saat ini, karena hanya dengan petunjuk-nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Dr.Ir.Hj Nyimas Manisa, M.P
3. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si,AK.CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariyah, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Kartawinata, SE,MP Selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Syahyuni, SE,MM Selaku Dosen Pembimbing II.
7. Terimakasih Buat Kedua Orang Tuaku yang tercinta ayukku dan adiku terimakasih banyak kalian yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada saya baik itu berupa moril maupun materil.

8. Buat teman-teman seperjuangan Universitas Tridinanti Palembang Angkatan 2016 yang telah bersama-sama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Serta semua pihak yang belum disebutkan satu persatu yang telah membantu serta memberikan dukungan dan doa. Penulis hanya bisa berdoa agar ALLAH SWT membalas segala kebaikan dengan berlipat ganda.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karna itu kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan agar karya tulis ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Palembang, Mei 2020

Penulis,

Ulpa Permata

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xiii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	5
1.3 TujuanPenelitian.....	5
1.4 ManfaatPenelitian.....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

<b>2.1 KajianTeoritis.....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Kompetensi.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi.....	7
2.1.1.2 Katagori Kompetensi.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	11
2.1.1.4 Manfaat Kompetensi.....	14
2.1.1.5 Indikator Kompetensi Kerja.....	15
2.1.2 Pengertian Pengalaman Kerja.....	16
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	17

2.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja.....	18
2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	19
2.1.3 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.3.2 Penilaian Kinerja.....	22
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	23
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	24
2.1.3.5 Dimensi Kinerja.....	24
2.1.3.6 Indikator Kinerja.....	25
<b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>26</b>
2.3 Kerangka Berpikir.....	28
2.4 Hipotesis.....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

<b>3.1 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>30</b>
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian.....	30
<b>3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>31</b>
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
<b>3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....</b>	<b>32</b>
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel .....	32
3.3.3 Sampling.....	33
<b>3.4 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>3.5 Variabel dan Defenisi Operasional.....</b>	<b>34</b>
3.5.1 Variabel Operasional.....	34



3.5.2 Defenisi Operasional.....	34
<b>3.6 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>36</b>
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	37
<b>3.7 Teknik Analisa Data.....</b>	<b>37</b>
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.7.2 Analisis Koefesien Determinasi (R Squer).....	38
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	39
<b>3.8 Uji Hipotesis.....</b>	<b>40</b>
3.8.1 Uji Secara Simultan (Uji F).....	40
3.8.2 Uji secara Persial (Uji t).....	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....</b>	<b>44</b>
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	47
4.1.3 Stuktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	48
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	48
4.1.3.2 Uraian Tugas.....	49
<b>4.2 Pembahasan.....</b>	<b>50</b>
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	50
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	50
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52

<b>4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....</b>	<b>53</b>
4.3.1 Uji Validitas.....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	57
<b>4.4 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>58</b>
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R Squer).....	60
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	61
<b>4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>62</b>
4.5.1 Uji Silmultan (Uji f).....	62
4.5.2 Uji Persial (Uji t).....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>65</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1 Penelitian Pendukung.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 3.3 Intrumen Skala Likert.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkan Umur.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.2 Krateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.3 Krakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.4 Hasil uji Validitas Kompetensi (X1).....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil uji Validitas Pengalaman Kerja (X2).....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil uji Validitas Kinerja (Y).....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Koefesien Korelasi.....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji f.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji t.....</b>	<b>64</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....</b>	<b>29</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>48</b>

## ABSTRAK

**ULPA PERMATA, Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Pundi Kayu.** ( Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE,MP dan Ibu Syahyuni, SE,MM ).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Pundi Kayu. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dari seluruh karyawan Taman Wisata Alam Pundi Kayu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Pundi Kayu. Dengan signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,926 + (0,355) X_1 + 0,211 X_2$  Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Pundi Kayu. Dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$  .

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja***

## **RIWAYAT HIDUP**

Ulpa Permata, dilahirkan di Air Balui pada 16 Desember 1997 dari Bapak Abdul Gani dan Ibu Sumiati, saya anak ke (dua) dari (tiga) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 2 Air Balui. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada Tahun 2013 di SMP Negeri 2 Sanga Desa.

Selanjutnya pada Tahun 2016 lulus dari SMA NEGERI 1 Sanga Desa. Dan pada Tahun 2016 melanjutkan kuliah di jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Mei 2020

Ulpa permata

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya, menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal dan mendukung kinerja perusahaan kedepannya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:9) yang mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien mencapai suatu tujuan tertentu". Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat.

Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan. 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 mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang



merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan.

Taman Wisata Alam Pundi Kayu merupakan kawasan hutan konservasi yang dimanfaatkan untuk kegiatan pariwisata dan rekreasi antara lain, taman bermain, miniatur 7 keajaiban dunia, pengamatan burung, jungle track, wisata air, pemancingan, fotografi, wisata alam, olahraga dan perkemahan. Menurut penulis pada saat melakukan kunjungan ke WTA Pundi Kayu hal yang menjadi masalah bagi organisasi adalah kinerja kerja karyawan. Dalam hal ini kadang yang biasa terjadi di lapangan di karenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari karyawan antara lain menganggur pada jam kerja, ngobrol, makan, merokok, istirahat sebelum waktunya, yang keseluruhan terjadi pada saat jam kerja. Hal hal yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja kerja karyawan antara lain kompetensi dan pengalaman kerja karyawan.

Pengalaman kerja juga penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang

ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan, faktor tersebut adalah

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Punti Kayu”**

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Punti Kayu ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Punti Kayu ?
3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Punti Kayu ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Punti Kayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Punti Kayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Alam Punti Kayu.

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak - pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Punti Kayu Palembang.

3. Bagi Penelitian Lanjutan

Sebagai referensi dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Djauzak, 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Alwi Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Amin Namira Mardin, 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Makassar: Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Anonim, 2020. *Kontributor Wikipedia Ensiklopedia Bebas Resume Kinerja*. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>). Diakses pada 12 Juli 2020 Jam 09.16 WIB.
- Archintya M, Lian. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Aris Wijayanto, H. Musa Hubeis, M. Joko Affandi dan Aji Hermawan, 2011. *Determinants for Employee's Work Competencies*. Manajemen IKM, September 2011 (81-87). Vol. 6 No. 2.
- Arwani, Gustina Teguh, Eva Rachmawati dan Burhannudin Masyud. 2010. *Studi Tentang Motivasi dan Persepsi Pengunjung Terhadap Pengelolaan Pemanfaatan Satwa Sebagai Obyek Wisata di Taman Satwa Pundi Kayu Palembang Sumatera Selatan*. Jurnal Media Konservasi. Vol. 15 No. 3 Desember 2010 : 131 – 138.

Foster Bill, 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

Hasibuan Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Maesari Alfi, 2014. *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Tumang Cepogo*. Boyolali: Perbankan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Penerbit Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mariam, 2017. *Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis*. (<http://repository.unpas.ac.id/27527/3/BAB%202.pdf>). Diakses pada 19 Juni 2020 Jam 09.05 WIB.

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Rahayu, J Putri Pangestika, 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Darma.

Rahmamiati, 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Finansia Multi Finance*. Makassar: Fakultas Bisnis Islam UIN Alauddin.

Safaah, Engga Mardiana, 2019. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Metro: Institut Agama Islam Negeri.

Simamora Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian*. Penerbitan Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.

Syukur, 2001. *Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan*, Semarang: Media Wiyata.

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh Belas*, Penerbit Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.