

Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fathullah¹, Henri Fauli^{2*}, Juwita Aprilia³, Rosmiati pakata⁴, Nuuridha Matiin⁵

^{1,2} STIMI Samarinda

^{3,4,5} STIE Nusantara Sangatta

* E-mail Korespondensi: henri.fauli@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-06-2025

Revision: 15-07-2025

Published: 15-07-2025

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i1.106

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mas Agro Cendana. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kompetensi dan pengalaman kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah produktivitas kerja. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *nonprobability sampling* dan menggunakan 40 responden sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kompetensi dan pengalaman kerja, kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work experience on employee performance at PT. Bumi Mas Agro Cendana. Data were collected using a questionnaire. The dependent variables in this study are competence and work experience, while the independent variable is work productivity. The form of research used in this study is quantitative research. Sampling was carried out using a nonprobability sampling technique and using 40 respondents as samples. The data used in this study were obtained by distributing questionnaires. The data analysis methods used were validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study showed that the competence variable had a significant effect on employee performance, work experience had a significant effect on employee performance. The determination coefficient test showed that there was a fairly close relationship

between competence and work experience, employee performance.

Keywords: *Competence, Work Experience, Employee Performance*

Acknowledgment

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

PT. Bumi Mas Agro Cendana dalam melaksanakan tugas sesuai dengan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi guna menghasilkan kinerja terbaik sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini kita perlu memperhatikan kompetensi dari setiap karyawan. Karna itu sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal. Karna jika seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang cukup baik itu juga akan sangat berdampak baik pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Kompetensi adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik (Robbins, 2007:38). Definisi ini memberi gambaran bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas.

Selain kompetensi dari individu karyawan yang penting, ada juga yang sangat lebih berpengaruh yaitu pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga.

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi (Sartika, 2015b). Seorang pekerja ataupun karyawan harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Objek penelitian ini difokuskan pada PT. Bumi Mas Agro Cendana karena diduga adanya fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan seperti. Kurangnya, kemampuan berkarya, sikap sosial, yang di butuhkan dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang di landasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, Kurangnya produktivitas karyawan dan minim keterampilan karyawan dalam bekerja, pekerjaannya sangat lambat, sehingga membuat pekerjaan harus ditangani dan di jelaskan berulang-ulang 5 oleh atasan, dan menghambat meningkatnya kinerja karyawan, padahal jika karyawan memiliki lebih banyak pengalaman dalam pekerjaannya maka akan lebih mudah dan cepat dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Dari observasi tersebut, penulis mendapatkan beberapa masalah berkaitan begitu mengandalkan setiap kompetensi karyawan, dan kurangnya memperhatikan pengalaman kerja yang di miliki setiap karyawannya. Adapun dari masalah yang begitu mengandalkan kompetensi karyawan yang mengakibatkan kurangnya dalam memperhatikan tindakan dan keputusan karyawan dalam pekerjaan yang diberikan dan lambatnya pemahaman bagi karyawan, yang terkadang tidak diposisikan di kemampuan dari pengalaman kerjanya sehingga terkadang mengalami beberapa kendala dalam kerjanya.

METODE

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada karyawan PT. Bumi Mas Agro Cendana. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
X _{1.1}	0,619	0,3120	Valid
X _{1.2}	0,733	0,3120	
X _{1.3}	0,685	0,3120	
X _{1.4}	0,831	0,3120	
X _{1.5}	0,616	0,3120	
X _{1.6}	0,585	0,3120	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas, tersebut dapat dilihat jika pernyataan dari variabel X₁ (Kompetensi) dinyatakan valid karena, $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3120$. Selanjutnya uji validitas pengalaman kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Uji Validitas Pengalaman Kerja (X₂)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
X _{2.1}	0,674	0,3120	Valid
X _{2.2}	0,695	0,3120	
X _{2.3}	0,739	0,3120	
X _{2.4}	0,814	0,3120	
X _{2.5}	0,786	0,3120	
X _{2.6}	0,809	0,3120	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas, tersebut dapat dilihat jika pernyataan dari variabel X₂ (Pengalaman Kerja) dinyatakan valid karena, $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3120$. Selanjutnya uji validitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
Y _{1.1}	0,666	0,3120	Valid
Y _{1.2}	0,773	0,3120	
Y _{1.3}	0,815	0,3120	
Y _{1.4}	0,817	0,3120	
Y _{1.5}	0,627	0,3120	
Y _{1.5}	0,562	0,3120	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas, tersebut dapat dilihat jika pernyataan dari variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena, $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3120$

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

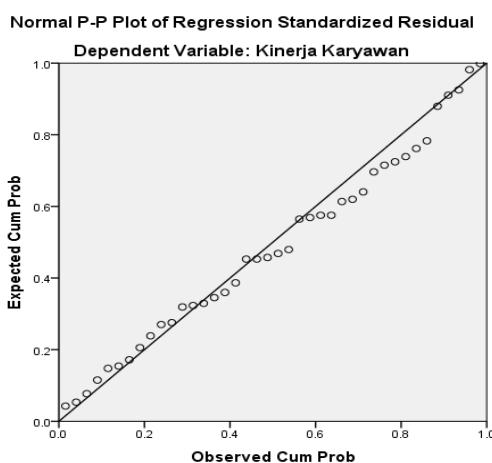
Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,759	
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,847	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan dari uji realibilitas pada tabel 4 tersebut, diketahui bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja,dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

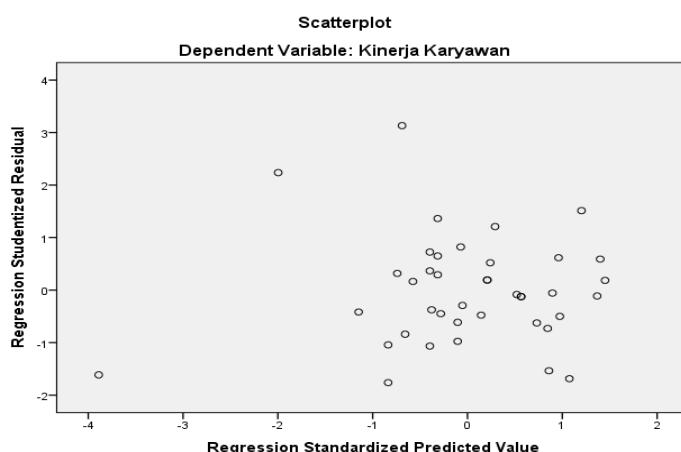
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.859	1.164
	Pengalaman Kerja	.859	1.164

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan pada tabel 5 nilai *tolerance* yang dimiliki variabel kompetensi dan variabel pengalaman kerja sebesar $0.859 > 0.10$, sedangkan nilai VIF pada kompetensi dan variabel pengalaman kerja sebesar $1.164 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskadtisitas



Gambar 2. Uji Heteroskadtisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari gambar 2 tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak adanya pola yang jelas pada hasil uji tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam model analisis regresi linier berganda yang dipergunakan sebagai variabel dependen atau variabel tidak bebas (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independent atau variabel bebas (X₁) adalah kompetensi dan (X₂) adalah pengalaman kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.338	4.935	.271	.788
	Kompetensi	.281	.136	.275	2.074
	Pengalaman	.641	.119	.715	5.383
	Kerja				.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari hasil tabel 6 tersebut, koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda diperoleh data sebagai berikut:

$$Y = 1,338 + 0,281X_1 + 0,641X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut,yaitu:

a = 1,338 merupakan nilai konstanta.

b_1 = 0,281 menunjukkan kompetensi (X_1) bertanda positif.

Artinya menyatakan bahwa hubungan antar kompetensi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai kompetensi (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,281. Berikut persamaan regresi

$$Y = 1,338 + 0,281X_1 + e$$

b_2 = 0,641 menunjukkan pengalaman kerja (X_2) bertanda positif.

Artinya menyatakan bahwa hubungan antar pengalaman kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai pengalaman kerja (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,641. Berikut persamaan regresi

$$Y = 1,338 + 0,641X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.338	4.935	.271	.788
	Kompetensi	.281	.136	.275	2.074

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengalaman Kerja	.641	.119	.715	5.383	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

- 1) Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,045 dimana nilai signifikansi kompetensi (X_1) lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.
- 2) Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi pengalaman kerja (X_2) lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil uji simultan:

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
					.000 ^b
1	Regression	2	117.256	14.49	
	Residual	37	8.092		
	Total	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8, ditampilkan uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja kerja yang mana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,491 > 3,25$ dan besar signifikan $0,00 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen atau kom-

petensi (X_1), pengalaman kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.409	2.845

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,663 berarti hubungan antar variabel kompetensi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,439. Hasil nilai R^2 tersebut berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat adalah kuat. Nilai R square sebesar 0,439 (43,9%) dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,9% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 56,1%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatkan kompetensi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT. Bumi Mas Agro Cendana. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rejeki et al., (2023), Risnawati et al., (2018) dan Mariana et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t persial menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mas Agro Cendana. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang

dilakukan oleh Basari (2015), Nabila (2021) dan Norhalifah (2020) yang mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Alasan yang terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas setuju dengan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang di ajukan dan merupakan indikator-indikator dari kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan makka akan meningkatkan perspektif yang dapat menimbulkan hasil positif yang nantinya akan mempengaruhi prestasi karyawan..hal ini berarti semakin baik kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka prestasi kerja karyawan akan semakin baik, begitupun sebaliknya. Prestasi kerja adalah kerja yang di capai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sartika (2015) Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, mengatakan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mas Agro Cendana, artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan PT. Bumi Mas Agro Cendana meningkat. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mas Agro Cendana, artinya apabila pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan PT.Bumi Mas Agro Cendana meningkat. Kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bumi Mas Agro Cendana.

DAFTAR PUSTAKA

- Basari, I. (2015). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 139–159.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai*. PPM.
- Hutapea, & Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia.

- Manulang. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME : JOURNAL OF MANAGEMENT*, 1(1), 130–150.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada.
- Nabila, P. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Enrekang*. Universitas Muslim Indonesia.
- Norhalifah. (2020). *Analisis Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Nida Sasirangan Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Rejeki, S. A., Husain, A., Gani, A. A., & Wahid, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 156–169. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.580>
- Risnawati, Ramadhani, & Idrus. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 1(2).
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-11 Bahasa Indonesia*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management 14th Edition*. Pearson Education Limited.
- Sartika, A. (2015a). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalamankerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Sartika, A. (2015b). Pengaruh Kompetensi,Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Sedamaryanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Raja Grafindo Persada.