

Diterima : 31 Januari 2024 | Selesai Direvisi : 16 Februari 2024 | Disetujui : 23 Februari 2024 | Dipublikasikan : Juli 2024
DOI : <http://dx.doi.org/10.24853/jk.15.2.1-8>
Copyright © 2024 Jurnal Konstruksia
This is an open access article under the CC BY-NC licence (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi

Aurellegi¹, Gita Puspa Artiani^{1,2}, Pratiwi Setyaning Putri¹

¹Prodi Teknik Sipil, Institut Teknologi PLN, Menara PLN, Jl. Lkr. Luar Barat, RT.1/RW.1, Duri Kosambi, Jakarta Barat, Jakarta 11750

²Prodi Teknik Sipil, Universitas Krisnadwipayana, Jl. Raya Jatiwaringin, RT.03/RW.04, Jatiwaringin, Pondok Gede, Jawa Barat, 13077

Email korespondensi: gita_artiani@unkris.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia jasa konstruksi masih menghadapi masalah pada proses sertifikasi atau standar (SKKNI) yang masih kurang obyektif, sehingga menyebabkan tenaga ahli dan tenaga terampil bidang konstruksi masih jauh dan kurang. Dalam proses pembangunan suatu proyek konstruksi diperlukan penilaian, penegasan dan pengetahuan serta keterampilan supaya tidak terjadi penurunan peningkatan kualitas kerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh hal tersebut dalam membentuk karakteristik kepribadian pekerja untuk peningkatan kinerja perusahaan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu 3 variabel bebas; kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompetensi (X3), dan 1 variabel terikat; kinerja pekerja (Y), yang tertuang menjadi 22 pertanyaan dalam kuesioner yang telah diisi oleh 64 orang responden dari 110 populasi yang ada. Dengan mayoritas karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki, pendidikan terakhir paling banyak adalah lulusan SMU/SMK, pendapatan dengan gaji sekitar Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000 dan pekerja lapangan, Persepsi dari responden kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, dimana setiap peningkatan sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja pekerja 0.319, kemudian variabel yang paling berpengaruh selanjutnya adalah kompensasi (X1) dimana setiap peningkatan sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja pekerja sebesar 0.131. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai -0.142 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Kata kunci: Pengaruh variabel, Kinerja pekerja, Pelaksana konstruksi

ABSTRACT

Human resources for construction services are still facing problems with the certification or standards process (SKKNI) which is still less than objective, resulting in experts and skilled workers in the construction sector still being far away and lacking. In the process of building a construction project, assessment, discernment and knowledge and skills are required so that there is no decrease in the increase in the quality of workers' work. This research aims to analyze how much influence this has in shaping workers' personality characteristics to improve company performance. The variables examined in this research are divided into 2, namely 3 independent variables; compensation (X1), work discipline (X2), and competency (X3), and 1 dependent variable; worker performance (Y), which is contained in 22 questions in the questionnaire which was filled in by 64 respondents from the 110 population. With the majority of respondents' characteristics consisting of male gender, most of the most recent education was high school/vocational school graduates, income with a salary of around Rp 2,000,000 - Rp 3,000,000 and field workers. The perceptions of the respondents were then

analyzed using multiple linear regression. and processed by the SPSS 22 program. The results of the research show that the competency variable (X3) has a positive and significant influence on worker performance, where every increase of 1 will increase worker performance by 0.319, then the next most influential variable is compensation (X1) where every increase of 1 will increase worker performance by 0.131. Meanwhile, the work discipline variable (X2) shows a value of -0.142, which means there is no significant influence on worker performance

Keywords: Influence of variables, Worker performance, Construction implementers

1. PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peranan penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya. [5] Faktor yang mempengaruhi rendahnya sumber daya manusia tenaga ahli konstruksi cenderung disebabkan karena masih relatif rendahnya kompetensi tenaga ahli, dimana ditunjukkan sumber daya manusia jasa konstruksi masih mempunyai kendala dalam proses sertifikasi atau standarisasi (SKKNI) yang masih belum obyektif dan membuat tenaga profesional dan terampil dibidang konstruksi tidak ikut serta dalam proses tersebut. [7]

Menurut Emron Edison 2016:205 kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Para ahli berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. [3] Menurut Rivai Fahria (2012:19) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan pekerja dalam bentuk uang atau berupa barang langsung ataupun secara tidak langsung yang diterima oleh para pekerja atau pekerja sebagai imbalan atau jasa yang diberikan langsung dari Perusahaan [2].

Selain faktor kompensasi adapun faktor lain yaitu faktor disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja pengertian ini menurut ahli Edy Sutrisno (2016:25) penyesuaian diri di tempat kerja tiap pekerja terhadap segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya menciptakan suasana keteraturan dan menghindari

masalah kebingungan, artinya disiplin kerja sangat penting bagi seluruh pekerja dan perlu ditaati tata tertib perusahaan. [1] Selain faktor kompensasi dan disiplin ada lagi bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Wibowo (2014:271) sebuah perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu hanya jika tujuan tersebut tercapai disebut sebagai suatu keberhasilan terhadap perusahaan tersebut. untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi budaya organisasi. [4]

Dalam proses pembangunan suatu proyek konstruksi diperlukan penilaian, penegasan dan pengetahuan serta keterampilan supaya tidak terjadi penurunan peningkatan kualitas kerja pekerja, maka dari itu perlu diterapkan kompensasi, disiplin, dan kompetensi pada suatu perusahaan agar dapat meningkatkan kemajuan bagi pekerja dan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal diatas maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar dampak dari kompensasi, disiplin, dan kompetensi kinerja dalam membentuk karakteristik kepribadian pekerja untuk peningkatan kinerja perusahaan.

2. METODOLOGI

Variabel penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil beberapa indikator sebagai variabel yaitu terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Gaji, Insentif, Tunjangan
2	Disiplin Kerja (X2)	Sanksi Hukuman, Ketegasan, Teladan pada pimpinan
3	Kompetensi (X3)	Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi
4	Kinerja Pekerja (Y)	Kualitas, Waktu yang diperlukan

Selanjutnya indikator dari variabel tersebut dibuat menjadi 22 pertanyaan dalam kuesioner untuk melihat adakah pengaruh kompensasi disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pekerja yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 64 responden dari 110 populasi. Persepsi dari responden kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22.

Kuesioner

Pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada variabel yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel bebas (X1, X2 dan X3), dan 1 variabel terikat (Y).

Tabel 2. Pertanyaan Kuesioner

No	Pertanyaan
Kompensasi (X1)	
1	Gaji yang diterima pekerja telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja
2	Gaji pekerja sesuai dengan UMR
3	Insentif yang berikan perusahaan tergantung dari beban kerja pekerja
4	Insentif yang berikan perusahaan telah sesuai dengan harapan pekerja

5	Tunjangan dari perusahaan sudah diberikan secara adil
6	Tunjangan dari perusahaan sudah diberikan sesuai harapan pekerja
Disiplin Kerja (X2)	
1	Sanksi hukuman yang berikan kepada pekerja telah sesuai dengan peraturan perusahaan
2	Perusahaan telah memberikan sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan pekerja
3	Ketegasan pimpinan membuat pekerja jera untuk mengulangi kesalahan
4	Pimpinan tegas memberikan sanksi kepada pekerja
5	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada pekerja
6	Pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada pekerja
Kompetensi (X3)	
1	Pimpinan telah memberikan motivasi kepada pekerja
2	Pekerja telah memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan
3	Pengalaman yang dimiliki pekerja mampu meningkatkan hasil pekerjaan
4	Pekerja bisa menyelesaikan konflik dengan baik antar sesama pekerja
5	Pengalaman yang dimiliki pekerja mampu meningkatkan hasil pekerjaan
6	Pekerja menerima masukan dari rekan kerja saat melakukan kesalahan
Kinerja Pekerja (Y)	
1	Kualitas kerja dilakukan pekerja telah sesuai harapan perusahaan
2	Pekerja mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya
3	Pekerja dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan
4	Pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Adapun data demografis responden didasarkan atas jenis kelamin, pendidikan, bidang pekerjaan, pendapatan perbulan dan lama bekerja seperti pada tabel 3, 4, 5, 6 dan 7 dibawah ini.

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
Laki-laki	62	96,9%
Perempuan	2	3,1%

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki sejumlah 62 orang (96,9%).

Tabel 4. Pendidikan Responden

<i>Pendidikan Terakhir</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
SMU/SMK	42	65,6%
Akademia	4	6,3%
Sarjana	18	28,1%

Lulusan dengan pendidikan terakhir paling banyak adalah Iulusan SMU/SMK, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan diproyek adalah karena banyak pekerjaan yang terfokus pada bagian lapangan, perusahaan merasa cukup untuk mempekerjakan pekerja dengan kualifikasi SMU/SMK.

Tabel 5. Pekerjaan Responden

<i>Bidang Pekerjaan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
Bagian Kantor	28	43,7%
Bagian lapangan	36	56,3%

Bidang pekerjaan responden yang paling banyak adalah bagian lapangan dengan jumlah 36 (56,3%). Artinya dari semua

pekerja Proyek paling banyak dibutuhkan dibidang lapangan daripada dibidang kantor dikarenakan Proyek bergerak dibidang konstruksi, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan lebih banyak dibagian lapangan.

Tabel 6. Pendapatan Responden

<i>Pendapatan</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
Rp 2.000.000- 3.000.000	Rp 33	51,5%
Rp 3.000.000- 4.000.000	Rp 10	15,6%
>Rp 4.000.000	20	31,3%
>Rp 2.000.000	1	1,6%

Pada tabel 6 responden dengan pendapatan atau gaji bersih paling banyak adalah pendapatan dengan gaji Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000 dengan jumlah 33 (51,5%) responden. Artinya masih banyak pekerja yang berpenghasilan dibawah upah minimum, namun hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan responden yang Sebagian besar berkualitas SMU/SMK.

Tabel 7. Lama Bekerja Responden

<i>Pengalaman Bekerja</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<1 tahun	3	4,7%
1 – 5 tahun	40	62,5%
>5 tahun	21	32,8%

Berdasarkan tabel 7 lama bekerja sebagian besar responden berusia antara 1 – 5 tahun dan sebanyak 40 responden (62,5%) artinya perusahaan lebih memilih mempekerjakan pekerja dalam waktu tersebut karena bagi perusahaan pekerja sudah memiliki pengalaman dalam mengelola waktu dan sudah produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Uji validitas dan reliabilitas

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 64 responden, dan *degree of freedom* (df) dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat diperoleh r tabel sebesar 0,254. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 dan tabel 9 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	Hasil Uji
X1.1	0.908	Valid
X1.2	0.927	Valid
X1.3	0.949	Valid
X1.4	0.933	Valid
X1.5	0.943	Valid
X1.6	0.915	Valid
X2.1	0.703	Valid
X2.2	0.673	Valid
X2.3	0.845	Valid
X2.4	0.874	Valid
X2.5	0.818	Valid
X2.6	0.848	Valid
X3.1	0.471	Valid
X3.2	0.789	Valid
X3.3	0.628	Valid
X3.4	0.665	Valid
X3.5	0.755	Valid
X3.6	0.670	Valid
Y1.1	0.580	Valid
Y1.2	0.724	Valid
Y1.3	0.777	Valid
Y1.4	0.799	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
1	Kompensasi (X1)	0.968	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	0.882	Valid

3	Kompetensi (X3)	0.739	Valid
4	Kinerja Pekerja (Y)	0.694	Valid

Pada tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga masing-masing variabel tersebut adalah reliabel.

Analisis regresi linier berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y), diolah dengan menggunakan *software* SPSS V22.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeffi		Standar dized Coeff
	B	Std Error	B
(Constant)	8.836	1.622	
Kompensasi	.131	.049	.366
Disiplin Kerja	.142	.76	-.269
Kompetensi	.319	.091	.480

Berdasarkan tabel 10 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai (*constant*) sebesar 8,836, koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,131, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,142, dan koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,319.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Tabel 11. Hasil Uji t Parsial

Variabel	t	Sig.
(Constant)	5.446	.000
Kompensasi (X1)	2.661	.010

Disiplin Kerja (X2)	-1.881	.065
Kompetensi (X3)	3.514	.001

Variabel Kompetensi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikansi terhadap kinerja pekerja. Karena kompetensi yang baik dari pekerja dapat menambah pengalaman kerja, motivasi dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja seperti pada tabel 11.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	148.937	3	49.646	11.139	.000
Residual	267.422	60	4.457		
Total	416.359	63			

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $11,139 > 2,53$. Artinya semua variabel terikat secara bersamaan mempunyai pengaruh dan signifikansi terhadap kinerja pekerja diproyek.

Koefisien determinasi

Tabel 13. Pengujian Koef. Determinasi

Model	R	R Squares	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.326	2.111

Berdasarkan Tabel 13 pada model *summary*, nilai koefisien korelasi (R)

sebesar 0,598 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pekerja (Y) dengan variabel independen nya. Kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi tingkat hubungannya adalah sedang. Sementara itu Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,358. Hal ini berarti 35,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar dari variabel yang diteliti.

Pengaruh variabel terhadap kinerja pekerja diproyek konstruksi

Setelah dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Pengaruh variabel terhadap kinerja pekerja diproyek konstruksi dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 8.836 + 0.131X_1 - 0.142X_2 + 0.319X_3 + e \tag{1}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 8,836 menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas bernilai nol, maka variabel terikat sebesar 8,836.
2. Nilai koefisien regresi pada $X_1=0,131$ menyatakan bahwa jika (X_1) mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja pekerja dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu (X_2) dan (X_3) dalam kondisi tetap dan konstan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel $X_2=-0,142$, menunjukkan nilai tidak signifikan maka dapat diabaikan.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel $X_3=0,319$, menyatakan bahwa jika kompetensi mengalami peningkatan variabel (X_3) akan meningkatkan kinerja pekerja dengan asumsi bahwa variabel lainnya yaitu (X_1) dan (X_2) dalam kondisi tetap dan konstan.

Dari penjelasan diatas bahwa dalam penelitian ini kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan

dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Artinya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pekerja yang dimana kompetensi yang baik terhadap pekerja bermanfaat bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pekerja, maka semakin besar tingkat dan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga pekerja dengan kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan yang baik dan tidak mudah membuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, antara lain salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja adalah variabel kompetensi [6].

Selain variabel kompetensi (X3), variabel berikutnya yang berpengaruh memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pekerja adalah kompensasi (X1). Hal ini diuji dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya bahwa dengan pemberian kompensasi terhadap kinerja pekerja sesuai dengan ahli dan dibidang masing-masing dapat menentramkan hati para pekerja dalam bekerja dan pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sebaliknya jika pemberian kompensasi yang tidak adil dan layak kepada sebagian pekerja maka akan menimbulkan konflik dan kecemburuan sosial diantara pekerja. Yang mengakibatkan perselisihan, terganggunya pekerjaan, dan mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal seperti ini dapat membuat kinerja pekerja menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja adalah variabel kompensasi. [8]

Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka pada variabel (X2) tidak memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja pekerja. Hal ini dikarenakan pekerja pada proyek sudah

mematuhi peraturan perusahaan dan menjalankan sanksi didasarkan pada aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan manajemen yang telah memberikan contoh teladan yang baik terhadap perindividu pekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan:

1. Hasil pengujian pada variabel Kompensasi (X1) dan kompetensi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja dengan hasil pada perhitungan hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,670.
2. Sedangkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pekerja. Dari nilai uji $t_{hitung} -1,881 < t_{tabel}$ 1,670
3. Dari hasil wawancara kepada responden terhadap variabel hasil menyatakan bahwa jika kompensasi ditetapkan dengan baik maka kinerja pekerja akan termotivasi untuk selalu meningkat.
4. Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kinerja pekerja sangat dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu supaya mendapatkan hasil prestasi kerja yang optimal.
5. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh besar secara parsial terhadap kinerja pekerja. Karena hal tersebut tergantung kepada individu masing-masing dalam melihat pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. M. Utami, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan," Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014.
- [2] H. Pujiati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta

- Tahun 2016,” Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol 1, No. 1, PP. 19-30, Maret 2020.
- [3] K. Andriani, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotruck Utama Muara Enim,” Universitas Muhammadiyah , Palembang, 2020.
- [4] N. W. S. P.A. Irmayanti1, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 ,No. 1, pp. 111-119, Juli 2020.
- [5] R. Novianti, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Konektra Mandiri Palembang,” Universitas Muhammadiyah , Palembang, 2017.
- [6] S. L. M. Y. U. Rivky Pomalingo¹, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15 , No. 05 , pp. 528-537, 2015.
- [7] W. Hidayat, s. Ismeth Abidin dan Asiyanto, “Faktor-faktor resiko yang menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja terampil yang berpengaruh terhadap keterlambatan waktu proyek,” Fakultas Teknik Universitas Indonesia, Depok, 2008.
- [8] Y. Supiyanto, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja,” Jurnal Economia,Volume 11, Nomor 2, pp. 118-131, Oktober 2015.