



## **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja**

**Yustisiwo<sup>1</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>2</sup>, Heni Rohaeni<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, [yustisiwo.yusti@gmail.com](mailto:yustisiwo.yusti@gmail.com).

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, [zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id).

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Bekasi, [heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id).

Corresponding Author: [yustisiwo.yusti@gmail.com](mailto:yustisiwo.yusti@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Human Resource Management is key for every company. PT Jaya Bakti Raharja experienced a decline in performance due to a lack of competence and work discipline, as can be seen from data on educational levels and annual attendance which illustrates that low competence and work discipline has an impact on employee performance. This research involving 50 respondents shows that competence and work discipline have a positive impact on performance. Some employees still show deficiencies, which results in decreased performance. Further research is needed to identify other factors that have not been revealed.*

**Keyword:** *Competence, Work Discipline, Employee Performance.*

**Abstrak:** Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi kunci bagi setiap perusahaan. PT Jaya Bakti Raharja mengalami penurunan kinerja dikarenakan kurangnya kompetensi dan disiplin kerja, terlihat dari data jenjang pendidikan dan absensi tahunan yang menggambarkan rendahnya kompetensi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 50 responden menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja. Beberapa karyawan masih menunjukkan kekurangan, yang mengakibatkan penurunan kinerja. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor lain yang belum terungkap

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

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia sehingga perusahaan perlu membuat serta mengatur sumber daya manusia yang terencana, & terarah. Seiring berjalannya waktu kualitas sumber daya semakin banyak maka dari itu perusahaan perlu melakukan kualifikasi untuk karyawan yang akan bekerja di perusahaannya, kompetensi, dan disiplin kerja harus dipertimbangkan secara matang agar dapat menaikkan kinerja perusahaan itu sendiri, menurut (Arfansyah, 2022) seorang insan yang mempunyai kompetensi serta disiplin yang tinggi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya, semakin tinggi kompetensi serta kedisiplinan yang dimiliki dari

seorang karyawan maka akan semakin baik juga kinerjanya dan begitupun sebaliknya. karena inilah banyak perusahaan yang mempertanyakan terkait latar belakang pendidikan seorang karyawan dan di semua perusahaan memiliki aturan yang harus ditaati agar nantinya semua itu akan menaikkan mutu karyawan. Bila sdm tidak diatur, maka kejayaan perusahaan sulit terwujud, maka dari itu perusahaan diharuskan sangat memperhatikan dalam mengoperasikan dan memelihara organisasinya secara mandiri dengan profesional serta efisien menurut (Feby & Musadad, 2021) dan didukung oleh pemimpin yang baik serta memiliki *skil* yang mumpuni menurut (Rony et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelasakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja?; (2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja?; (3) Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja?

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Bakti Raharja.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

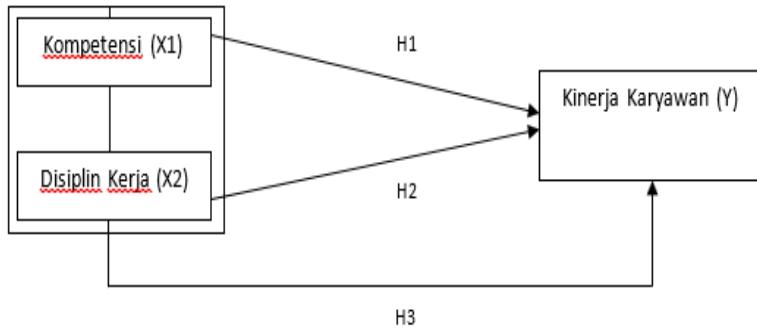
Kinerja adalah pencapaian target karyawan dari tugas yang ditugaskan, serta kekuatan untuk mencapai target yang telah disepakati dan juga memiliki catatan *report* yang diberkati dari fungsi pekerjaan atau pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu menurut (Chairunnisah et al., 2021) dan (Khaerunisa & Marhadi, 2023), dan kinerja yang tinggi memiliki peranan sangat krusial dalam mencapai tujuan di dunia bisnis dan organisasi yang penuh kompetisi saat ini (Khaerunisa & Marhadi, 2023). Beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan menurut (Nurjaya, 2021) yaitu: kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas

### Kompetensi

Kompetensi adalah watak yang memungkinkan insan hendak melakukan tindakan mereka dengan keberhasilan dan dalam teladan tata krama. Tanda pembentukan dan evaluasi kompetensi sangat krusial hendak berfungsinya model manajemen sumber daya manusia basis kompetensi (Rahadi, 2021) dan (Narpati et al., 2024), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa indikator kompetensi menurut (Oliver, 2021), namun peneliti hanya memasukan yang dipakai dalam penelitian, yaitu: pengembangan diri, profesional, pendidikan, keahlian.

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran serta kemauan seseorang yang mematuhi segala peraturan kongsi dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin kerja menggambarkan besarnya tanggung jawab insan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada dia. Menurut (Ghazali, 2016) berpendapat bahwa disiplin adalah alat yang digunakan manajer hendak berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka mau mengubah sikap mereka, serta meninggikan kesadaran dan kemauan hendak mematuhi semua peraturan dan standar standar kongsi saat ini. Ada beberapa indikator disiplin kerja menurut (Cholilalah, Rois Arifin, 1967), namun peneliti hanya memasukan yang dipakai dalam penelitian, yaitu: keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan.



Sumber: Hasil Riset  
**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjelasan serta teori-teori dan kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja
- H2 Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja
- H3 Diduga Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengambilan sampel acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Rony, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaya Bakti Raharja yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel data dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi PT Jaya Bakti Raharja.

Uji Validitas merupakan syarat suatu alat ukur atau instrument penelitian dianggap valid apabila nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel pada signifikansi 0,05 (Ghozali, 2021). Metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi reabilitas kuesioner, apabila koefisien *cronbach's alpha*  $>$  0,60 instrumen tersebut dinyatakan reliabel (Imam, 2011). Kuesioner disebar dan diisi oleh 50 responden dengan skala likert untuk pengukuran. Data diolah menggunakan SPSS V26, dan melakukan uji regresi linear berganda dan korelasi untuk menganalisis uji variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Data

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang berjumlah 50 orang, penelitian terhadap variabel independen dan variabel dependen menunjukkan  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel 0,278 untuk seluruh variabel. Artinya alat data yang digunakan valid dalam arti alat ukur yang memperhitungkan variabel (kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan) layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur melalui *Cronbach's Alpha*, menghasilkan nilai di atas 0,60 menandakan keandalan kuesioner. Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas dengan nilai koefisien Alpha yang ditentukan 0,60. Masing-masing variabel Kompetensi sebesar 0,805,

Disiplin kerja sebesar 0,601, dan Kinerja karyawan sebesar 0,882, menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner yang disebarluaskan reliabel karena memenuhi syarat cronbach's alpha melebihi 0,60.

**Tabel 1. Instrumen Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Kompetensi	0,805	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,601	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	0,600	Reliabel

Sumber: Analisis data dengan SPSS (2023)

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2. Tes One Sample Kolmogorof-Smirnov dibawah ini diputuskan dari hasil dari uji normalitas dengan metode 1S-KM mendapatkan nilai Asymp.sig sebesar 0,64 artinya lebih besar dari pada 0,05 maka data dikatakan terdistribusi dengan normal.

Unstandardized Residual		
N	50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.64624314
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.049
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>

Sumber: Analisis data dengan SPSS (2023)

**Gambar 2. Tes One Sample Kolmogorov-Smirnov**

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 2. Hasil Uji Koefisien Multikolinearitas dibawah, menunjukkan bahwa nilai tolerance setiap variabel sebesar 0,806 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Dan pada tabel tersebut juga diketahui bahwa nilai VIF pada masing- masing variabel sebesar 1.241 dibawah 10 Maka dapat diputuskan bahwa dari kedua hasil tersebut menunjukkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

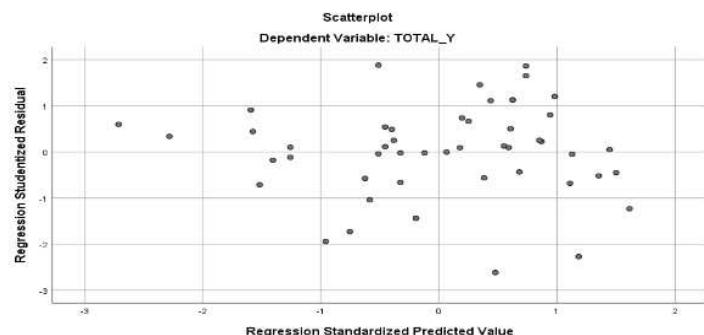
**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,806	1.241	Tidak ada Multikolinieritas
Disiplin kerja (X2)	0,806	1.241	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Analisis data dengan SPSS (2023)

### Uji Heteroskedastisitas

Pada keluaran scatterplot pada gambar 3. Plot sebar terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola yang jelas dan berkumpul pada satu tempat. Seperti yang bisa kita lihat dari gambar dibawah, titik-titik tersebut tersebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu y. Jadi dapat disimpulkan bahwa terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas pada data ini.



Sumber: Analisis data dengan SPSS 27 (2023)

**Gambar 3. Plot sebar**

### 3. Analisis Data

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dengan metode regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel independen kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2), dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 6,580	6,157			1,069	,291
	TOTAL_X1 .914	.171		.596	5,327	,000
	TOTAL_X2 .638	.313		.228	2,034	,048

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Analisis data dengan SPSS (2023)

Dari hasil uji Analisis Linier Berganda diperoleh :  $Y = 6,580 + 0,914 X_1 + 0,638 X_2 + e$

- Nilai konstanta regresi sebesar 6,580
- X1 (Kompetensi) koefisien regresinya sebesar 0,914 mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan).
- X2 (Disiplin Kerja) koefisien regresi sebesar 0,638 mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan).

### 4. Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (T)

Menurut (Dewianawati et al., 2022) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual. Di dalam uji t ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)**

Variabel	t- hitung	t- tabel	Sig
Kompetensi (X1)	5,327	2,011	0,000
Disiplin kerja (X2)	2,034	2,011	0,048

Sumber: Analisis data dengan SPSS (2023)

- Hasil uji t variabel pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 5,327. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t- tabel

- artinya kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b.) Hasil uji t variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 2,034. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Hasil Uji Pengaruh Simultan (F)

Menurut (Dewianawati et al., 2022) Uji f digunakan hendak mengetahui bagaimana pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. dapat dikatakan signifikan apabila Tingkat signifikannya lebih dari 0,05.

Berdasarkan tabel 5. Hasil Tes Simultan menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f- hitung senilai 26,097 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai f-hitung sebesar 26,097 lebih besar dari f tabel maka dapat diputuskan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Tes Simultan (F)**

F hitung	F tabel	Sig
26,097	3,20	0,000

Sumber: Analisis data dengan SPSS (2023)

### **H<sub>1</sub> Diterima: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja**

Berdasarkan hasil uji parsial (t), Hipotesis pertama laporan ini adalah kompetensi mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja karyawan.  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka nilai t hitung  $5,327 > t$  tabel  $2,011$ , sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak. H<sub>1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara kualitas pelayanan (X1) terhadap kepuasan konsumen (Y).

### **H<sub>2</sub> Diterima: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja**

Berdasarkan hasil uji parsial (t), Hipotesis kedua laporan ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka nilai t hitung  $2,034 > t$  tabel  $2,011$ , Secara ringkas H<sub>0</sub> ditolak H<sub>2</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### **H<sub>3</sub> Diterima: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja**

Berdasarkan dengan hasil pengujian melalui uji f pada variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2), mendapatkan hasil nilai f-hitung 26,097 lebih besar dari Maka dapat disimpulkan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel 2,011. Maka H<sub>3</sub> dalam penelitian ini dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh terhadap kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja, hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dari indikator kompetensi yaitu pengembangan diri. Indikator pengembangan diri memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, minat dari karyawan untuk melakukan pelatihan terhadap diri sendiri pun masih kurang, hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak kompeten, lalai terhadap pekerjaannya.

Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja, hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dari indikator disiplin kerja yaitu keadilan. Indikator keadilan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa karyawan masih banyak yang kurang setuju jika perusahaan menetapkan peraturan khusus untuk karyawan lain dan hal ini dapat menimbulkan karyawan yang tidak setuju menjadi malas atau enggan untuk menaati peraturan lainnya yang telah ditetapkan, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu namun tidak selesai di hari itu juga dikarenakan rekan kerja nya mendapat dispensasi atau kelonggaran waktu terkait hal lain diluar pekerjaan.

Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Bakti Raharja. Hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dari indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas hasil kerja dan efisiensi penyelesaian tugas. Indikator kuantitas hasil kerja yang memegang peranan penting pada penelitian ini adalah karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya & karyawan juga masih enggan bekerja keras untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang dilakukannya, sehingga target yang sudah ditetapkan pun belum tentu tercapai jika dari karyawan masih enggan untuk melakukannya.

## REFERENSI

- Arfansyah, M. R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Cholilalah, Rois Arifin, A. I. H. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 82–95.
- Dedi Rianto Rahadi. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991).
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iiii.47>
- Fransisca Feby, A., & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD KARAWANG. *YUME : Journal of Management*, (4)2, 208–217. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.254>
- Ghazali, R., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), 69–78. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i1.42>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 26 (Sepuluh)*. Badan Penerbit Diponegoro.
- Imam, G. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. In *Alfabeta* (9th ed., Vol. 1, Issue 1).
- Khaerunisa, A., & Marhadi, A. (2023). *IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan*. 1, 2435–2446.
- Narpati, B., Putri, K. I., Hardiyanti, H., Mulianingsi, I., Manajemen, J., Bhayangkara, U., Raya, J., & Kerja, L. (2024). *Issn : 3025-9495*. 3(9).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*,

- 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&DMetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Septembfile:///C:/Users/asus/Downloads/29-64-1-SM.pdffile:///C:/Users/asus/Downloads/29-64-1-SM.pdffer 2016). Alfabeta, Bandung.
- Richard Oliver. (2021). Pengaruh Kompentensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Manajemen Kontrol Terhadap Penggunaan Sistem Keuangan Desa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rony, Z. T. (2017). *Siap Fokus, Siap Menulis Skripsi, Tesis, Disertasi (Jurus Mudah Gunakan Metode Kualitatif Tipe Studi Kasus)* (S. Kusumawati (ed.); Issues 13–15). Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM).
- Rony, Z. T., Lestari, T. S., Ismaniah, Yasin, M., & Lubis, F. M. (2023). The complexity of leadership competence in universities in the 21st century. *Cogent Social Sciences*, 9(2), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2276986>