Volume 1 Issue 1 (2025) Pages 111-122
Jaman : Jurnal Mahasiswa Manajemen
E-ISSN : 3089-347X (Online)

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TELKOM SIDENRENG RAPPANG

THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TELKOM SIDENRENG RAPPANG OFFICE

Muhammad Ansar Abdullah[1], Gazali Amin [2], Suriadi [3]
[1,2,3] Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
[1] asdarcihuyy5@gmail.com,[2] gazaliaminsemm@gmail.com,[3]suriadi0703@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence between competence on employee performance at the Telkom office of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study were all employees at the Telkom office of Sidenreng Rappang Regency, totalling 30 employees, and the sampling technique used was saturated sampling. Data obtained from premiere data and secondary data, data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation, the method used in this research is quantitative research methods. Based on the results of the T (Partial) test that has been carried out that Competence (X) with ttihung (3.507) ≥ ttabel (1.998) so that it is proven that the Competency variable has a significant effect on Employee Performance, then at the 5% level of error the hypothesis is stated as H02 rejected and Ha2 accepted. This means that Competence has a significant effect on Employee Performance at the Telkom Sidenreng Rappang Office.

Keyword : Competence , Empolyee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkom Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Telkom Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 30 Karyawan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) yang telah dilakukan bahwa Kompetensi (X) dengan ttihung (3,507) ≥ ttabel (1,998) sehingga terbukti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliuran 5% hipotesis dinyatakan sebagai H02 ditolak dan Ha2 diterima. Ini berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telkom Sidenreng Rappang.

Kata Kunci : Kompetensi , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dari suatu perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, sebab kualitas perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, karena apabila karyawan berhasil memajukan perusahaan maka keuntungan yang akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Oleh sebab itu potensi dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan cara yang sebaik-baiknya supaya dapat memberikan hasil yang maksimal. Ditambah lagi pada era serba digital saat ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna menyeimbangkannya dengan teknologi yang sudah sangat maju. (Kholilah,M,W. 2022).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi. (Suriati 2018).

Seiring dengan persaingan bisnis pada era globalisasi saat ini semakin ketat karna adanya perkembangan teknologi serta kemampuan setiap organisasi dalam berinovasi baik lembaga publik dan tentunya lembaga bisnis yang dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan dalam berbagai aspek ke arah yang lebih baik. Perubahan harus dilakukan untuk beradaptasi dan menghadapi dunia persaingan bisnis global di berbagai belahan negara serta jarak antar negara bukan lagi sebuah hambatan dalam menjalin hubungan komunikasi, dalam setiap organisasi semua anggota didalamnya yaitu jajaran manajerial dan operasional turut ikut serta bertanggung jawab untuk mengejar arah dan tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan keinginan, harapan dan impian bersama menuju organisasi yang memiliki kinerja terbaik (*performance excellence*). Annisa P, Alini G.(2018).

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan dan organisasi. Eigis Yani P (2018).

Bersumber pada kasus kinerja karyawan yang kerap ditemui dalam suatu perseroan terkhusus perusahaan dalam negeri, hingga dibutuhkan penelitian yang lebih dalam tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek riset yang hendak dicoba merupakan objek pada Kantor Telkom Area Sidrap yang ialah Badan Usaha Milik Negeri (BUMN) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan telekomunikasi. jasa serta jaringan Telkom dikala ini telah merambah pasar global, oleh sebab itu telkom hendak mengalami ketatnya persaingan sesama operator telekomunikasi di masa pasar leluasa dikala ini. Maka Telkom butuh mempersiapkan SDM yang lebih berkompeten supaya sanggup bersaing dalam area bisnis global serta mempunyai pengetahuan yang luas. Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri (2022).

Andi Rahma N. (2022), Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang digunakan untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tetapi dalam praktiknya, dominan sumber daya manusia ataupun karyawan masih belum sanggup ataupun kurang mengerti dengan tugas atau pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan belum memperoleh hasil yang lebih optimal. Perihal tersebut pasti

disebabkan karena minimnya kemampuan serta keahlian seseorang orang atas pekerjaan.

Eigis Yani P. (2018) Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Telekomunikasi Pangkajene Kabupaten Sidenreng Rappang, Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada kantor Telkom Sidenreng Rappang terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik, permasalahan Kompetensi yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki antar karyawan ini dilihat dari cara karyawan dalam memberikan informasi kepada para customer yang kurang jelas dan pemberian informasi kurang detail, dimana juga beberapa karyawan yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu ada beberapa karyawan yang bergantung dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan dan masih meminta bantuan kepada karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan karena beberapa tugas yang diberikan belum pernah dibebankan yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan di Kantor Telkom Sidenreng Rappang sehingga kinerjanya ikut menurun.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, Teori dan peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk menganalisis dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telkom Sidenreng Rappang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi

Kompetensi adalah 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 menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Suriati (2018).

B. Kinerja

Kinerja ataupun *performance* ialah cerminan terhadap peningkatan pencapaian penerapan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi. Kinerja bisa diukur dari kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Sesuatu perseroan pastinya memerlukan kinerja besar dari sumber daya manusia/karyawannya, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Terus menjadi berpotensi sumber daya manusia yang dipunyai sesuatu industri hingga sesuatu industri hendak sanggup bersaing serta menjajaki pertumbuhan dunia bisnis. Telah selayaknya industri

melakukan suatu usaha buat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten supaya mempunyai kinerja yang baik selaku modal perseroan guna untuk lebih maju lagi. Andi Rahma N (2022).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif. penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkom Sidenreng Rappang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh (teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	80%
	Perempuan	6	20%
	Total	**30**	**100%**

Sumber :data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini dengan jumlah responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu 24 responden (80%) sedangkan dengan jenis kelamin Perempuan dengan berjumlah 6 responden (20%)

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
	20-30	17	57%
Usia	31-40	8	27%
	41-45	5	17%
	Total	**30**	**100%**

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pada penelitian ini dengan jumlah usia responden paling banyak yaitu pada usia 20-30 tahun atau sekitar 17 responden (57%) , lalu 31-40 yang berjumlah 8 responden (27%), dan juga di usia 41-45 yang berjumlah 5 responden (17%)

B. Deskripsi Variabel

Tabel 3 Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	15	50%	14	47%	1	3%	0	0%	0	0%
2	X2	16	53%	14	47%	0	0%	0	0%	0	0%
3	X3	21	70%	9	30%	0	0%	0	0%	0	0%
4	X4	18	60%	11	37%	1	3%	0	0%	0	0%
5	X5	21	70%	7	23%	2	7%	0	0%	0	0%

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan variabel kompetensi (X) bahwa dari 30 sebaran kusionerm, responden memberikan tanggapan untuk pernyataan sebagai berikut :

1. Pernyataan untuk indikator keterampilan X1 terdapat 15 tanggapan selalu atau 50% dan sering 14 Tanggapan atau 47%, sedangkan untuk tanggapan kadang-kadang sebanyak 1 atau 3%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
2. Pernyataan untuk indikator pengetahuan X2 terdapat 16 tanggapan selalu atau 53% dan sering 14 Tanggapan atau 47%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
3. Pernyataan untuk indikator sikap X3 terdapat 21 tanggapan selalu atau 70% dan sering 9 Tanggapan atau 30%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
4. Pernyataan untuk indikator sifat X4 terdapat 18 tanggapan selalu atau 60%, sering 11 Tanggapan atau 37% dan kadang-kadang 1 tanggapan atau 3%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
5. Pernyataan untuk indikator motif X5 terdapat 21 tanggapan selalu atau 70% dan sering 7 Tanggapan atau 23%. Dan kadang-kadang sebanyak 2 atau sekitar 3%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.

Tabel 4 Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-Kadang		Jarang		Tidak Pernah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	14	47%	15	50%	1	3%	0	0%	0	0%
2	Y2	13	43%	17	57%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Y3	14	47%	16	53%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Y4	13	43%	17	57%	0	0%	1	3%	0	0%
5	Y5	23	77%	7	23%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Y6	16	53%	11	37%	3	10%	0	0%	0	0%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan variabel kinerja (Y) bahwa dari 30 sebaran kusionerm, responden memberikan tanggapan untuk pernyataan sebagai berikut :

1. Pernyataan untuk indikator kualitas Y1 terdapat 14 tanggapan selalu atau 47% dan sering 15 Tanggapan atau 50%, dan kadang-kadang 1 atau 3%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
2. Pernyataan untuk indikator pengetahuan Y2 terdapat 13 tanggapan selalu atau 43% dan sering 17 Tanggapan atau 57%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
3. Pernyataan untuk indikator pelaksanaan tugas Y3 terdapat 14 tanggapan selalu atau 47% dan sering 16 Tanggapan atau 53%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
4. Pernyataan untuk kemampuan kerja sama Y4 terdapat 13 tanggapan selalu atau 43%, sering 17 Tanggapan atau 57%, Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
5. Pernyataan untuk indikator ketepatan waktu Y5 terdapat 23 tanggapan selalu atau 77%, sering 7 Tanggapan atau 23%, dan kadasng-kadang 3 Tanggapan atau 10%. Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.
6. Pernyataan untuk indikator efektifitas biaya Y6 terdapat 16 tanggapan selalu atau 53%, sering 11 Tanggapan atau 37%, dan kadasng-kadang 3 Tanggapan atau 10%. Selebihnya yang kami tidak jelaskan menanggapi 0 atau 0%.

C. HASIL UJI VALIDITAS

Tabel 5 hasil uji validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi	X1	0,758	0,361	Valid
	X2	0,861	0,361	Valid
	X3	0,884	0,361	Valid
	X4	0,799	0,361	Valid
	X5	0,913	0,361	Valid
Kinerja	Y1	0,762	0,361	Valid
	Y2	0,852	0,361	Valid
	Y3	0,892	0,361	Valid
	Y4	0,773	0,361	Valid
	Y5	0,911	0,361	Valid
	Y6	0,898	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Pelatihan) dan variabel terikat (Kinerja karyawan) dinyatakan valid karena rhitung ≥ rtable (0,361).Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif.Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 6 uji reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X)	0.898	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.922	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan Alpha Cronbach sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach 0,6. maka bukti kuesioner dikatakan reliabel.

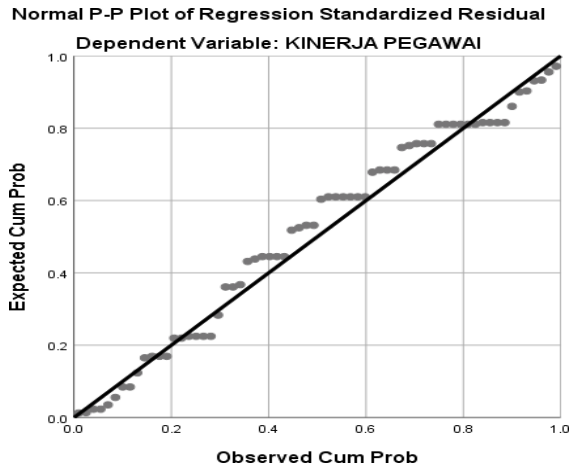
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60732593
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,064
	Negative	-0,104
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dikeluarkan oleh output SPSS dapat dilihat pada table diatas menunjukkan bahwa 0,073 jauh diatas nilai ambang batas signifikasi standar sebesar 0,050. Dengan demikian jika mengikuti kriteria pengambilan keputusan Dimana nilai signifikasi yang melebihi 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistibusi normal.

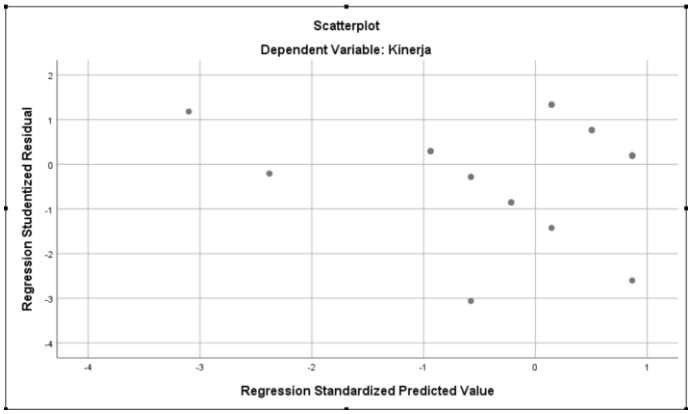
Tabel 8 Uji Normalitas



Sumber : data primer diolah, 2024

Data dapat dikatakan Normalitas jika sebaran titik berada disekitar garis diagonal atau garis histogranmya dan sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titk menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 10 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,245	2,562
	KOMPETENSI	0,207	0,025
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = 10,245 a + 0, 207 X

Model persamaan regresi *Unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

1) Konstanta 10,245 berarti bahwa Kinerja Karyawan akan konstan sebesar 10,245 dipengaruhi variabel Kompetensi (X).
2) Koefisien regresi X sebesar 0,207 memberikan arti bahwa Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Kompetensi, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,207 dan begitupun sebaliknya.

Tabel 11 Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,245	2,562		5,262	0,000
	KOMPETENSI	0,207	0,025	0,994	3,507	0,001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : data primer diolah, 2024

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas thitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas thitung > ttabel sebesar 1,998 (nilai ini diperoleh dari ttabel = t (a/2: n-k-1) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel 4.12 diperoleh kesimpulan yaitu Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errorof the Estimate
1	.403[a]	0,172	0,157	1,172811
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,172 mempunyai arti bahwa sekitar 17,2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh veriabel indevenden (kompetensi) yang ada dalam model ini, selebihnya sebesar 82,8% merupakan variabel lain yang mampu menjelaskan kinerja karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruk kompetensi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Berdasarkan hasil analisis, untuk Kompetensi (X) dengan ttihung (3,507) ≥ ttabel (2,048) sehingga terbukti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliuran 5% hipotesis dinyatakan sebagai H02 ditolak dan Ha2 diterima. Ini berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telkom Kabupaten Sidenreng Rappang, yang artinya semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan Kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada kantor Telkom Sidrap dan pembaca adalah

1. Kantor Telkom Sidrap mampu mempertahankan kompetensi karyawannya demi menjaga kualitas pelayanan dan kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada kantor PT. Telkom Sidrap untuk lebih intens melakukan pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawan.
3. Diharapkan kepada pembaca untuk melakukan penelitian lanjutan untuk variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih ada sebesar 83% faktor lain yang belum kami teliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Sidrap.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Rahma N. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses area Soppeng. *Jurnal of management & business*.

Annisa P, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.

Arif Yusuf Hamali. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JURISMA)*.

Asmini, A. R. (2022). Edisi kelima Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi"*.

Astuti Situmorang, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Medan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* .

Bangun. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wliayah usaha Telekomunikasi Sumsel . *MOTIVASI : Jurnal Manajemen dan Bisnis* .

Boulter, H. D. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: KENCANA.

Danang Sunyoto. (2013). ANALISIS PERBANDINGAN BIAYA OPERASIONAL DENGAN METODE ANGGARAN FLEKSIBEL DAN ANGGARAN STATIS. *repository.upi.edu*

Edison,Anwar & Komariyah. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen* .

Eigis Yani Pramularso. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta . *Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen* .

Eigis Yani Pramularso. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta . *Widya Cipta* .

Fitria Anjani. (Feb 2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. Telekomunikasi Indoneisia Regional III Area Witel Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*.

Fitt, M. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Jakarta: KENCANA.

Ghozali. (2013). *Aplikasi analisis dengan program IBM SPSS.* In universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel di PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung . *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* .

Hutapea, T. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa. *Skripsi*.

Kholilah,M,W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Wilayah usaha Telekomunikasi Sumsel. *jurnal.um-palembang.ac.id*.

Kunandar. (2007). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan . *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Mangkunegara . (2007). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasrat tata jaya . *https://repository.uir.ac.id/3203/5/bab2.pdf*.

Mangkunegara. (2018). Pengaruh Kompetensi, Self-Efficacy, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom akses Cabang Kalisem Denpasar. *https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2850/*.

Michael Zwell. (2000). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa. *Journal Muhammadiyah University of Makassar*.

Noor. (t.thn.). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom akses area Soppeng.

Priansa. (2014). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung. *Fitria Anjani*, 178.

Ramdhan, R. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Randi. (2018). http://repository.stei.ac.id/1460/3/BAB%202%20%282%29.pdf.

Sedarmayanti. (2011). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* .

Spencer, S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* .

Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian.* Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. *http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006*.

Suriati . (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.

Surjaweni. (2021). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY ON COMMUNITY SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL .

Sutrisno. (2009). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Torang. (2012). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.

Wani Fitriah, K. M. (1 juni 2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Werther , D. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: KENCANA.

Wibowo . (2007). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom akses area Soppeng. *Journal of management & Business*.

Wibowo. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa . *Journal Muhammadiyah University of Makassar*.

Wibowo. (2021). engaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 4(2), 172-184.

Widiastuti, d. (2023). Pengaruh Kompetensi, Self-Efficacy, dan motivasi kinerja karyawan PT. Telkom akses cabang Kaliasem Denpasar.

Widiyandari. (2022). Pengaruh Kompetensi, Self-Efficacy, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom akses Cabang Kaliasem Denpasar. *https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2850/*.

Yuningsih, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Self-Efficacy, dan motivasi kinerja karyawan PT. Telkom akses cabang Kaliasem Denpasar.