

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, M. F., & Sudiana, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus. *eProceedings of Management*, 10(2).
- Dharma, A. (1985). *Manajemen prestasi kerja: pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*. Rajawali, Jakarta.
- Ervianto Wulfram, I. (2002). Manajemen proyek konstruksi. *Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 15–30.
- Kanafiah, K., Prahiawan, W., & Suherna, S. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 186–199.
- Kolibáčová, G. (2014). The relationship between competency and performance. *Acta universitatis agriculturae et silviculturae mendeliana brunensis*, 62(6), 1315–1327.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Mukhtar, A., Daeng Toto, H., Mutmainnah, I., Tinggi, S., Tri, I. E., & Nusantara, D. (2021). HUBUNGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Nobel Management Review*, 2, 282–290.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(2), 283–291.

- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS*, 4, 332–246.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rosikin, R., Derriawan, D., Zulkifli, Z., Sihite, M., & Wijaya, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Sdm, Kapabilitas Organisasi, Dan Resiko Proyek Terhadap Manajemen Proyek Dengan Mempertimbangkan Peranan Stakeholder Dalam Membangun Kinerja Proyek Studi Kasus: Proyek Pembangunan Ducting Kota Semarang. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 7(2), 137–154.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62–74.
- Sedarmayanti, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Sedarmayanti, S. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Soeharto, I. (1995). *Manajemen proyek dari konseptual sampai operasional*.
- Spencer Lyle, M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, ModelsFor Superior Performance*. Canada: John Willey & Sons. Inc.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 76.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).
- Suharno, P., & Despinur, D. (2017). The impact of work motivation and competence on employee performance through service quality in administrative staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 160–171.

- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ksp sejahtera abadi. *Jemba: jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 2(4), 413–416.
- Ṭuṭu, A., & Constantin, T. (2012). Understanding job performance through persistence and job competency. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 612–616.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keempat). Dalam *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers* (Vol. 70).
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.

LAMPIRAN

Lampiran A.

Lampiran A.1 Tabulasi data hasil kuesioner

Kompetensi (X)									Kinerja (Y)								
Pengetahuan(X1)			Keterampilan (X2)			Sikap (X3)			Kuantitas (Y1)			Kualitas (Y2)			Ketepatan Waktu (Y3)		
X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	
4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	
4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	
2	3	4	3	3	5	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	3	
3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	2	5	4	3	4	4	2	
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	
4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	2	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	

Lampiran A. 2 Data nilai TCR berdasarkan tipe perusahaan

- Variable Kompetensi Sdm

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X1.1					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	3	1	85%
2	K2	8	27%	6	2	0	1	1	5	1	75%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	2	1	1	75%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	4	6	0	72%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X1.2					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	1	2	5	90%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	0	3	1	85%
4	M1	4	13%	3	1	0	1	0	2	1	75%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	2	6	1	74%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X1.3					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	1	3	95%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	0	5	3	88%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	3	1	85%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	1	8	1	80%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X2.1					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	1	4	3	85%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	2	1	1	75%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	2	4	3	78%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X2.2					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	1	6	1	80%
3	K3	4	13%	4	0	0	1	1	1	1	70%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	1	2	1	80%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	5	4	0	66%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X2.3					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	1	3	95%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	1	2	5	90%
3	K3	4	13%	4	0	0	1	0	2	1	75%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	1	0	3	90%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	1	5	3	80%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X3.1					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	1	4	3	85%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	0	3	1	85%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	3	1	85%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	3	5	1	72%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X3.2					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	2	2	90%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	2	5	1	78%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	2	1	1	75%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	4	0	80%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	4	6	0	72%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan X3.3					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	1	5	2	83%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	0	3	1	85%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	1	2	1	80%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	3	4	2	74%
Total		30	100%	25	5						

- Variabel Kinerja

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y1.1					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	0	4	4	90%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	1	2	1	80%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	4	5	1	74%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y1.2					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	1	0	4	3	83%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	2	0	1	1	65%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	2	5	2	76%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y1.3					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	0	4	4	90%
3	K3	4	13%	4	0	0	1	0	0	3	85%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	1	3	95%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	2	6	2	80%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y2.1					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	1	2	3	2	75%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	2	1	1	75%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	3	1	85%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	2	6	2	80%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y2.2					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	1	3	95%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	0	7	1	83%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	2	1	1	75%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	1	2	1	80%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	3	7	0	74%
Total		30	100%	25	5						

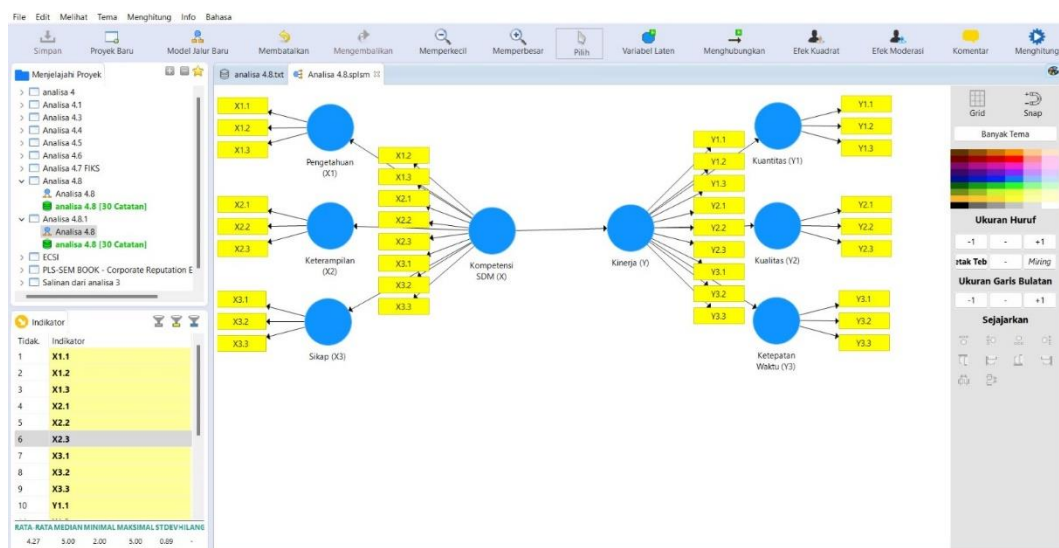
No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y2.3					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	1	3	95%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	0	5	3	88%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	3	1	85%
5	B1	10	33%	9	1	0	1	2	4	3	78%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y3.1					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	0	0	3	5	93%
3	K3	4	13%	4	0	0	0	1	2	1	80%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	0	2	2	90%
5	B1	10	33%	9	1	0	2	1	5	2	74%
Total		30	100%	25	5						

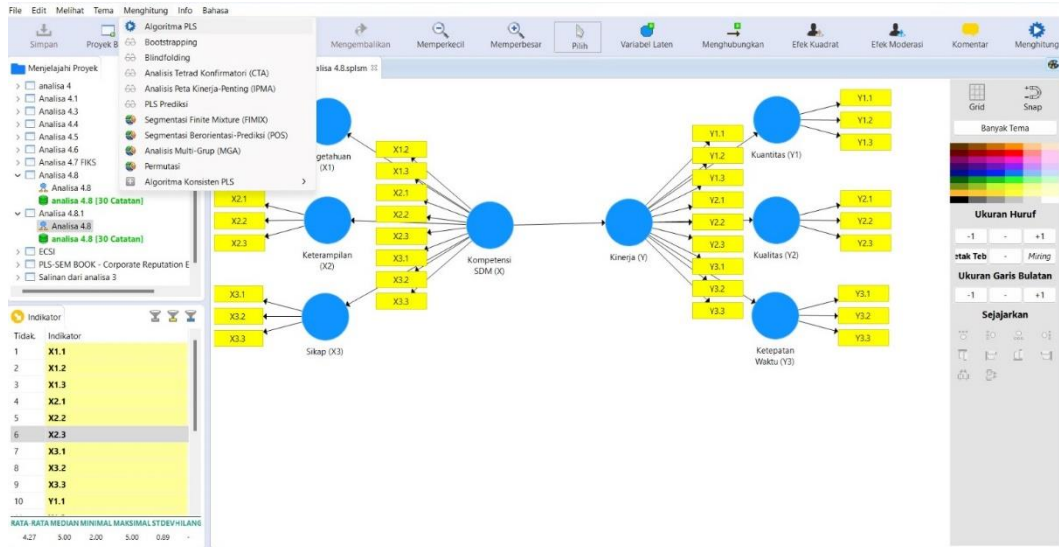
No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y3.2					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	1	0	3	4	85%
3	K3	4	13%	4	0	0	1	0	2	1	75%
4	M1	4	13%	3	1	0	0	2	1	1	75%
5	B1	10	33%	9	1	0	0	4	3	3	78%
Total		30	100%	25	5						

No	Tipe Perusahaan	Jumlah	persentase	Jenis Kelamin		Pernyataan Y3.3					TCR
				L	P	1	2	3	4	5	
1	K1	4	13%	3	1	0	0	0	0	4	100%
2	K2	8	27%	6	2	0	1	2	3	2	75%
3	K3	4	13%	4	0	0	1	1	1	1	70%
4	M1	4	13%	3	1	0	2	1	0	1	60%
5	B1	10	33%	9	1	0	3	4	2	1	62%
Total		30	100%	25	5						

Lampiran A. 3 Perhitungan Analisa menggunakan Aplikasi *SmartPLS*



Menginput data kuesioner ke dalam aplikasi *SmartPLS*



Klik menu Menghitung → Algoritma PLS → Mulai perhitungan, untuk melakukan analisa model pengukuran (*Outer Model*)

	Ketepatan Waktu (Y3)	Kualitas (Y2)	Kinerja (Y)	Kompetensi SDM (Y)	Pengetahuan (X1)	Sikap (X3)
X1.1						0.784
X1.2			0.842			
X1.3			0.883			
X2.1		0.907				0.862
X2.2	0.914	0.836				
X2.3	0.864					
X3.1			0.699			
X3.2			0.852			0.913
X3.3			0.725			0.809

Nilai *Outer Loading* awal dengan aplikasi *SmartPLS*

SmartPLS - Analisis Jalur

Analisa 4.8.tbt - *Analisa 4.8.splim - PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	Ketepatan ...	Keterampil...	Kinerja (Y)	Kompetensi...	Kualitas (Y2)	Kuantitas (Y...	Pengetahua...	Sikap (X3)
X1.1								0.789
X1.2				0.861				
X1.3				0.860			0.920	
X2.1				0.912				
X2.1		0.919						
X2.2				0.851				
X2.2		0.873						
X2.3		0.746						
X3.1				0.863				
X3.1								0.913
X3.2				0.724				
X3.2								0.808
X3.3				0.846				

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

[Koefisien Jalur](#) [R-Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [T-Square](#) [Validasi dan Reliabilitas Konstruktif](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Loading](#) [Outer Model](#)
[Outer Weight](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Variabel Latent](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
[Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Koefisien\)](#)

RATA RATA MEDIAN MINIMAL MAKSIMAL STDEV-HILANG
4.27 5.00 2.00 5.00 0.89

Nilai *Outer Loading* akhir dengan aplikasi *SmartPLS*

SmartPLS - Analisis Jalur

Analisa 4.8.tbt - *Analisa 4.8.splim - PLS Algorithm (Menjalankan No. 2)

Validitas dan Reliabilitas Konstruktif

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

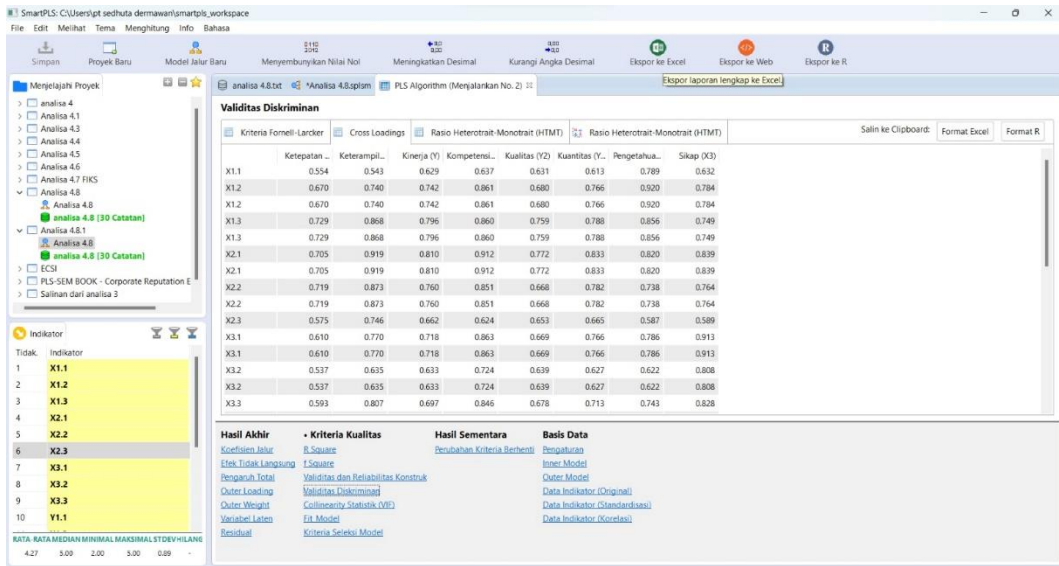
	Cronbach's ...	rho_A	Reliabilitas ...	Rata-rata V...
Ketepatan ...	0.761	0.770	0.853	0.678
Keterampil...	0.805	0.839	0.885	0.721
Kinerja (Y)	0.926	0.929	0.939	0.632
Kompetensi...	0.933	0.937	0.946	0.717
Kualitas (Y2)	0.776	0.776	0.870	0.691
Kuantitas (Y...	0.795	0.807	0.881	0.713
Pengetahua...	0.819	0.841	0.892	0.734
Sikap (X3)	0.808	0.817	0.887	0.724

Hasil Akhir • **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

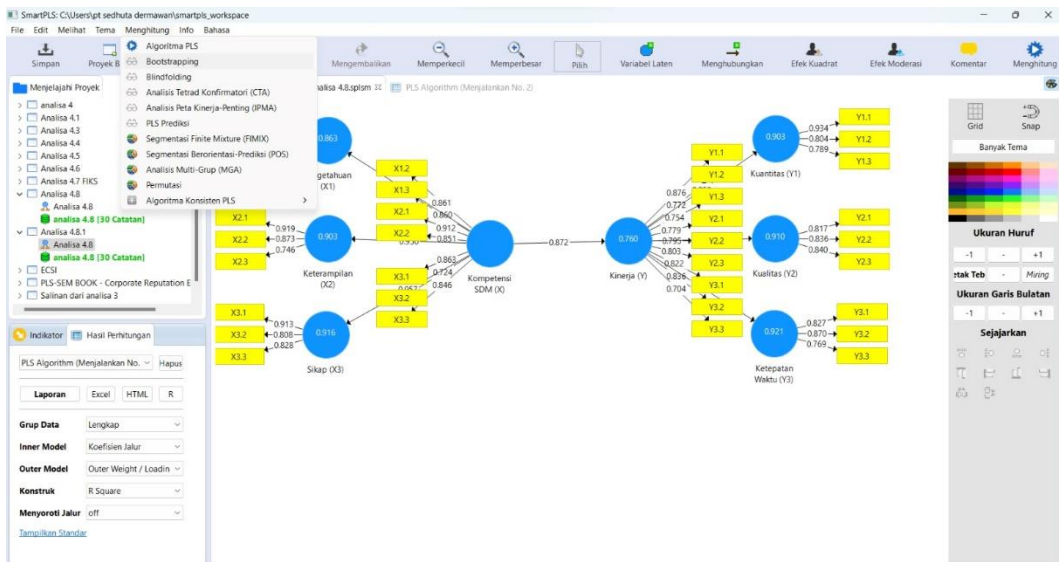
[Koefisien Jalur](#) [R-Square](#) [Perubahan Kriteria Berhenti](#) [Pengaturan](#)
[Efek Tidak Langsung](#) [T-Square](#) [Validasi dan Reliabilitas Konstruktif](#) [Inner Model](#)
[Pengaruh Total](#) [Validitas Diskriminan](#) [Outer Loading](#) [Outer Model](#)
[Outer Weight](#) [Collinearity Statistik \(VIF\)](#) [Data Indikator \(Original\)](#)
[Variabel Latent](#) [Fit Model](#) [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
[Residual](#) [Kriteria Seleksi Model](#) [Data Indikator \(Koefisien\)](#)

RATA RATA MEDIAN MINIMAL MAKSIMAL STDEV-HILANG
4.27 5.00 2.00 5.00 0.89

Nilai uji Validitas dan reliabilitas konstruk dengan aplikasi *SmartPLS*



Hasil uji validitas diskriminan dengan aplikasi SmartPLS



Klik Menghitung → bootstrapping → mulai perhitungan, untuk Analisa Inner Model dan untuk hasilnya bisa di export ke format Excle

Laporan SmartPLS

Mohon menyebutkan SmartPLS pada sitasi: Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>. [kembali ke navigasi](#)

Hasil Akhir

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi (S)	T Statistik (O/STD)	P Values
Kinerja (Y) → Ketepatan Waktu (Y3)	0.959	0.957	0.020	48.317	0.000
Kinerja (Y) → Kualitas (Y2)	0.954	0.953	0.017	57.067	0.000
Kinerja (Y) → Kuantitas (Y1)	0.950	0.950	0.023	41.188	0.000
Kompetensi SDM (X) → Keterampilan (X2)	0.950	0.952	0.022	43.148	0.000
Kompetensi SDM (X) → Kinerja (Y)	0.872	0.881	0.039	22.517	0.000
Kompetensi SDM (X) → Pengetahuan (X1)	0.929	0.934	0.018	51.704	0.000
Kompetensi SDM (X) → Sikap (X3)	0.957	0.959	0.013	74.452	0.000

Nilai Koefisien jalur dengan aplikasi *SmartPLS* yang di export ke Ms. Excle

Laporan SmartPLS

Mohon menyebutkan SmartPLS pada sitasi: Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[kembali ke navigasi](#)

Total Pengaruh Tidak Langsung

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (S)	Standar Deviasi (S)	T Statistik (O/STD)	P Values
Kinerja (Y) -> Ketepatan Waktu (Y3)					
Kinerja (Y) -> Kualitas (Y2)					
Kinerja (Y) -> Kuantitas (Y1)					
Kompetensi SDM (X) -> Ketepatan Waktu (Y3)	0.837	0.844	0.047	17.692	0.000
Kompetensi SDM (X) -> Keterampilan (X2)					
Kompetensi SDM (X) -> Kinerja (Y)					
Kompetensi SDM (X) -> Kualitas (Y2)	0.832	0.840	0.047	17.834	0.000
Kompetensi SDM (X) -> Kuantitas (Y1)	0.828	0.838	0.053	15.741	0.000
Kompetensi SDM (X) -> Pengetahuan (X1)					
Kompetensi SDM (X) -> Sikap (X3)					

Nilai total pengaruh tidak langsung dengan aplikasi *SmartPLS* yang di export ke
Ms. Excle

Laporan SmartPLS

Mohon menyebutkan SmartPLS pada sitasi: Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[kembali ke navigasi](#)

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (S)	Standar Deviasi (S)	T Statistik (O/STD)	P Values
Kompetensi SDM (X) -> Kinerja (Y) -> Ketepatan Waktu (Y3)	0.837	0.844	0.047	17.692	0.000
Kompetensi SDM (X) -> Kinerja (Y) -> Kualitas (Y2)	0.832	0.840	0.047	17.834	0.000
Kompetensi SDM (X) -> Kinerja (Y) -> Kuantitas (Y1)	0.828	0.838	0.053	15.741	0.000

Nilai efek tidak langsung spesifik dengan aplikasi *SmartPLS* yang di export ke
Ms. Excle

Lampiran B. Dokumentasi

Lampiran B.1 Observasi awal di lokasi tempat kerja tenaga ahli



Lampiran B.2 Wawancara dan pembagian kuesioner kepada responden