



# Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Samkyung Jaya Garment Ungaran

Rofi'atun Nashiroh  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang  
Korespondensi penulis: [adinmaharani.putri@gmail.com](mailto:adinmaharani.putri@gmail.com)

Amsar Amsar  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang  
e-mail: [amsar@untagsmg.ac.id](mailto:amsar@untagsmg.ac.id)

Korespondensi penulis: [amsar@untagsmg.ac.id](mailto:amsar@untagsmg.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the effect of competence and work motivation on employee performance. In this study, the population used was 1,000 employees of the production division of PT. Samkyung Jaya Garment Ungaran which consists of 554 female workers and 446 male workers. The number of samples used were 91 respondents with probability sampling technique. Methods of data collection using questionnaires and literature study. The research analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance. This result shows that if competence is improved, it will be followed by an increase in employee performance. Work motivation has a positive and significant impact on employee performance. This result shows that if work motivation is increased, it will be followed by an increase in employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Employee's Performance, Work Motivation.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 1.000 karyawan bagian produksi PT. Samkyung Jaya Garment Ungaran yang terdiri dari tenaga kerja wanita sebanyak 554 orang dan tenaga kerja pria berjumlah 446 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 91 responden dengan teknik *probability sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif serta bermakna atas kinerja karyawan. Perolehan ini memperlihatkan jika kompetensi ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja memberi dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Perolehan ini menunjukkan, apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kompetensi, Motivasi Kerja.



## **LATAR BELAKANG**

Salah satu pendorong utama di balik perusahaan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu strategi untuk meningkatkan daya saing global dari perusahaan tersebut. (Gibson, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan cara mengembangkan mutu individu untuk meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan kinerja bisnis. Di antara faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi dan motivasi kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan melakukan atau memulai sebuah aktivitas ataupun tugas berdasarkan ketrampilan dan wawasan serta sikap kerja yang dibutuhkan dalam tugas tersebut (Wibowo, 2014). Sedarmayanti menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memengaruhi prestasi kerja secara langsung atau memprediksi prestasi kerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2015).

Motivasi sendiri menimbulkan stimulus bagi proses tingkah laku individu untuk mencapai sasaran (Wibowo, 2014). Motivasi kerja berperan penting untuk menentukan tinggi-rendahnya daya produksi industri. Tidak adanya motivasi pekerja dalam bekerja akan mempersulit tercapainya target yang telah ditentukan. Sebaliknya, motivasi tinggi akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Syam et al., (2021) mengenai “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng” menunjukkan bahwa variable kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh pada kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Non PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan, motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Dwiyanti et al., (2019) dalam “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Buleleng 45.

Penelitian di atas berbeda dengan hasil dari Penelitian Tsani (2013) tentang “Pengaruh Kompetensi Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri” yang menyatakan kompetensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

PT. Samkyung Jaya Garment adalah industri yang bergerak di bidang sandang jadi. Mayoritas produksi dijalankan oleh sumber daya manusia yang didukung sejumlah mesin. PT. Samkyung Jaya Garment melatih ketrampilan yang mereka butuhkan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang berubah untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga memberikan motivasi pada karyawan.

Permasalahan dari PT. Samkyung Jaya Garment bahwa terjadi penurunan persentase pencapaian target produksi selama pandemic covid-19. Dari pencapaian tahun 2019 sebesar 94,51%, tahun 2020 sebesar 87,58%, hingga pencapaian tahun 2021 yang hanya 85,72%. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan produksi PT. Samkyung Jaya Garment yang kurang maksimal. Selama ini PT. Samkyung Jaya Garment belum mengevaluasi kemampuan dan kompetensi setiap karyawan untuk bekerja, sehingga tidak dapat mengidentifikasi karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron et al, 2017). Menurut McClelland kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. (Rivai, 2014). Spencer membagi kompetensi ke dalam lima karakteristik, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Wibowo, 2014). Indikator untuk mengukur kompetensi antara lain: pemahaman (*understanding*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*).

Motivasi secara sederhana dapat diartikan secara implisit, di mana pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya untuk memberi bimbingan, instruksi, dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2016). Handoko (2017) memberi pengartian motivasi yang lebih luas yaitu, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Suhardi (2013) menyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri,



seseorang dengan motivasi intrinsik mampu memotivasi dirinya sendiri tanpa bantuan pihak luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri orang tersebut. Pemicu motivasi ekstrinsik dapat berupa uang, bonus, promosi, pujian dan sebagainya.

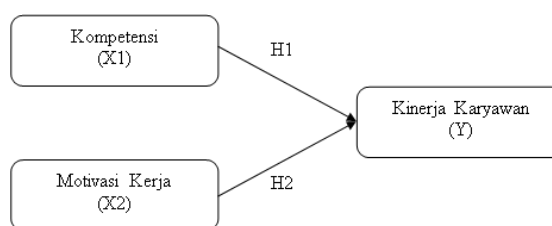
Kinerja karyawan merupakan hasil secara keseluruhan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output, dan *outcome* (Lestari, 2016).

Moorhead dan Megginson menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan ketaatan (Mangkunegara, 2016).

Penelitian Syam et al (2021) dan Riyanti & Sudibya (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan, kita dapat menyusun hipotesis H1: kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Riyanti dan Sudibya (2013), Dwiyantri et al (2019) dan Herlinawati menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meningkatnya kemampuan kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin baik. Berdasarkan uraian di atas maka kita dapat menyusun hipotesis H2: motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1.000 karyawan bagian produk dari PT. Samkyung Jaya Garment Ungaran. Sampel yang dipilih dihitung berdasarkan rumus Slovin. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 91 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Probability sampling*. Di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011). Masing-masing pernyataan telah melalui uji validitas dan uji realibilitas melalui SPSS pada kolom *Cronbach Alpha* dan dinyatakan valid.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner berupa angket dan studi pustaka. Studi Pustaka dilakukan melalui buku-buku materi tentang manajemen pemasaran. Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2011). Skala yang ditentukan dicapai dengan menggunakan skala Likert. Pengolahan data penelitian menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif) untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara kompetensi (X1) dan motivasi kerja (S2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden penelitian PT. Samkyung Jaya Garment berjumlah 91 responden. Dari 91 responder terdapat 44 (48,4%) orang laki-laki dan 47 (51,6%) orang wanita. Berdasarkan umur 5 (5,5%) responden berusia di bawah 20 tahun, 52 orang berusia 20-25 tahun (57,1%), 16 orang berusia 26-30 (19,8%), dan 18 orang berusia di atas 30 tahun. Maka sebagian besar responden berusia pada rentang usia produktif, kurang dari 30 tahun.



Pendidikan terakhir responden antara lain: SMP/Sederajat berjumlah 7 orang (7,7%), SMA/SMK sebanyak 67 orang (73,6%), D3/S1 sebanyak 17 orang (18,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Sementara berdasarkan lama bekerja, responden yang bekerja di PT. Samkyung Jaya Garment selama kurang dari 1 tahun sejumlah 35 orang (38,5%), 3-6 tahu sejumlah 40 orang (44%), 7-10 tahun sebanyak 12 orang (13,2%), dan lebih dari 10 tahun sejumlah 4 orang (4,4%).

**Variabel Kompetensi (X1)**

**Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1)**

| No        | Butir Pernyataan   | Tanggapan |    |    |     |     | Jumlah Total | Rata-rata |
|-----------|--|-----------|----|----|-----|-----|--------------|-----------|
|           |  | STS       | TS | CS | S   | SS  |              |           |
| 1         | Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan | 0         | 0  | 14 | 62  | 15  | 91           | 4,01      |
|           |  | 0         | 0  | 42 | 248 | 75  | 365          |           |
| 2         | Saya memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan       | 0         | 1  | 5  | 70  | 15  | 91           | 4,09      |
|           |  | 0         | 2  | 15 | 280 | 75  | 372          |           |
| 3         | Saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya                | 0         | 0  | 11 | 59  | 21  | 91           | 4,11      |
|           |  | 0         | 0  | 33 | 236 | 105 | 374          |           |
| 4         | Saya dapat memauhi norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja  | 0         | 1  | 21 | 56  | 13  | 91           | 3,89      |
|           |  | 0         | 2  | 63 | 224 | 65  | 354          |           |
| Rata-Rata |  |           |    |    |     |     | 4,02         |           |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi menunjukkan rata-rata skor jawaban sebesar 4,02 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan Sebagian besar karyawan PT Samkyung Jaya Garment berpendapat memiliki kompetensi yang baik.

Pada indikator pertama pengetahuan mengenai pekerjaan dengan pertanyaan “Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan” sebanyak 62 responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan Sebagian besar karyawan PT. Samkyung Jaya Garment memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Pada indikator kedua dengan mengenai keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 70 responden menyatakan setuju. Hal ini

menunjukkan mayoritas karyawan PT. Samkyung Jaya Garment memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara pada indikator kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, menunjukkan sebanyak 59 responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Samkyung Jaya Garment mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Pada indikator memiliki sikap patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja, sebanyak 56 responden menyatakan setuju. Perolehan ini memperlihatkan jika kebanyakan pekerja PT Samkyung Jaya Garment dapat mematuhi norma dan tata tertib yang berlaku di area kerja.

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)**

| No        | Butir Pernyataan  | Tanggapan |    |    |     |     | Jumlah Total | Rata-rata |
|-----------|---|-----------|----|----|-----|-----|--------------|-----------|
|           |   | STS       | TS | CS | S   | SS  |              |           |
| 1         | PT. Samkyung Jaya Garment memberikan tempat istirahat dan menyediakan kebutuhan para kayawannya   | 0         | 0  | 9  | 54  | 28  | 91           | 4,21      |
|           |   | 0         | 0  | 27 | 216 | 140 | 383          |           |
| 1         | PT. Samkyung Jaya Garment memberikan jaminan dan keamanan kerja bagi setiap karyawan saat bekerja   | 0         | 2  | 20 | 52  | 17  | 91           | 3,92      |
|           |   | 0         | 4  | 60 | 208 | 85  | 357          |           |
| 2         | PT. Samkyung Jaya Garment memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi   | 0         | 0  | 8  | 53  | 30  | 91           | 4,24      |
|           |   | 0         | 0  | 24 | 212 | 150 | 386          |           |
| 3         | PT. Samkyung Jaya Garment memberikan kesempatan bagi karywan untuk mengembangkan kreativitas kerjanya   | 0         | 1  | 15 | 56  | 19  | 91           | 4,02      |
|           |   | 0         | 2  | 45 | 224 | 95  | 366          |           |
| 4         | PT. Samkyung Jaya Garment memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengembangkan diri dalam bekerja untuk dapat memperoleh kenaikan pangkat | 0         | 0  | 22 | 51  | 18  | 91           | 3,96      |
|           |   | 0         | 0  | 66 | 204 | 90  | 360          |           |
| Rata-Rata |   |           |    |    |     |     |              | 4,07      |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kerja memiliki rata-rata total skor jawaban sebesar 4,07 yang menunjukkan



sebagian besar karyawan PT. Samkyung Jaya Garment memiliki motivasi kerja yang baik.

Sebanyak 52 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “PT. Samkyung Jaya Garment memberikan jaminan dan keamanan kerja bagi setiap karyawan saat bekerja”. Dan sebanyak 53 responden setuju bahwa PT. Samkyung Jaya Garment memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Hasil yang sama juga ditunjukkan pada indikator pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas kerja. Mayoritas responden sebanyak 56 orag menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Sementara pada indikator memberi peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan kenaikan pangkat” mayotitas sebanyak 51 orang menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Menunjukkan bahwa selain memberi kesempatan untuk megembangkan diri, karyawan PT. Samkyung Jaya Garment juga memiliki kesempatan untuk menerima kenaikan pangkat.

### Variabel Kerja (Y)

**Tabel 3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

| No        | Butir Pernyataan   | Tanggapan |    |    |     |     | Jumlah Total | Rata-rata |
|-----------|--|-----------|----|----|-----|-----|--------------|-----------|
|           |  | STS       | TS | CS | S   | SS  |              |           |
| 1         | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektifitas dan efisien dalam bekerja                      | 1         | 3  | 20 | 48  | 19  | 91           | 3,89      |
|           |  | 1         | 6  | 60 | 192 | 95  | 354          |           |
| 2         | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan                                     | 0         | 0  | 17 | 56  | 18  | 91           | 4,01      |
|           |  | 0         | 0  | 51 | 224 | 90  | 365          |           |
| 3         | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan                                     | 0         | 3  | 14 | 50  | 24  | 91           | 4,04      |
|           |  | 0         | 6  | 42 | 200 | 120 | 368          |           |
| 4         | Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dan saya libur ketika saya sakit saja | 0         | 1  | 8  | 52  | 30  | 91           | 4,22      |
|           |  | 0         | 2  | 24 | 208 | 150 | 384          |           |
| 5         | Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja agar perusahaan tidak mengalami kerugian | 0         | 1  | 21 | 56  | 13  | 91           | 3,89      |
|           |  | 0         | 2  | 63 | 224 | 65  | 354          |           |
| Rata-Rata |  |           |    |    |     |     | 4,01         |           |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Dari tabel 3 diketahui jawaban responden terhadap variable kinerja memiliki rata-rata total skor 4,01 yang menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Samkyung Jaya Garment memiliki kinerja yang baik.

Pada indikator efektifitas dan efisiensi kerja, mayoritas sebanyak 48 responden setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektifitas dan efisien dalam bekerja”. Pada indikator target pekerjaan, mayoritas sebanyak 56 responden menyatakan setuju pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”.

Mayoritas sebanyak 50 responden menyatakan setuju pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan”. Menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan untuk menjalankan perintah sesuai arahan. Pada indikator kehadiran, sebanyak 52 orang menyatakan setuju pada pernyataan “Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dan hanya libur ketika sakit saja.

Sementara pada indikator defensi, mayoritas sebanyak 56 menyatakan setuju bahwa pada pernyataan “Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja agar perusahaan tidak mengalami kerugian”.

Berdasarkan perolehan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$ . Atau Kinerja Karyawan =  $-6,134 + 0,193 + 0,798$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif atas kinerja karyawan.

Pada uji hipotesis terhadap kinerja karyawan (H1) variable kompetensi menunjukkan t hitung sebesar  $3,798 > t$  tabel sebesar 1,662 dengan signifikansi =0,000 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis H1 yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pada uji hipotesis motivasi kerja (H2) menunjukkan variable t hitung motivasi kerja sebesar  $15,740 > t$  tabel 1,662 dengan signifikansi =0,003. Maka, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kerja diterima.

Uji statistik menunjukkan bila kompetensi berpengaruh secara substansial atas kinerja karyawan disertai nilai signifikansi =0,000. Serta koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu 0,193, sehingga H1 yang menyatakan kompetensi mempunyai



pengaruh positif atas kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan hubungan searah, di mana bila kompetensi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Syam et al. (2021) dan Riyanti & Sudibya (2013) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pada uji statistik motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif yaitu 0,798 sehingga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif atas kinerja karyawan., hal ini menunjukkan jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyanti & Sudibya (2013), Dwiyaniti et al (2019), dan Herlinawati (2018) di mana motivasi kerja menunjukkan dampak pada kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Atas dasar analisis data perolehan riset yang dilaksanakan, simpulan yang dapat kita tarik yaitu bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

Saran yang diberikan penulis yaitu agar PT. Samkyung Jaya Garment memaksimalkan kompetensi terutama pada indikator keahlian menyelesaikan pekerjaan dan sikap patuh pada norma.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Dwiyaniti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Herlinawati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.
- Riyanti, G. A. R., & Sudibya, I. G. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha. *Jurnal Universitas Udayana*.
- Syam, S., Lantara, A. N. F., & Azis, N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1).

- Tsani, A. F. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *Jurnal MIX*, III(1).
- Puteri, A. C. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan). *Naskah Publikasi*.
- Lestari, L. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson. (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process* (Edition 10). USA: Boston.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation (Kitab Motivasi)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.