

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR SEDAYA MAJU
PRABUMULIH**

SKRIPSI



Nama : Dwi Septi Hariyanti

NIM : 212017422P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.
Nama : Dwi Septi Hariyanti
NIM : 212017422P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,.....

Pembimbing I,



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

NIDN : 0216057001/673839

Pembimbing II,



Mister Gandra, S.Pd., M.Si

NIDN:1005068902

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si

NIDN : 0229057501


PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT


Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Septi Hariyanti
NIM : 212017422P
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

Dwi Septi Hariyanti



ABSTRAK

Dwi Septi Hariyanti/212017422P/2020/Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Penelitian ini dilakukan 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuisisioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,552 + 0,178X_1 + 0,260X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (4,272) > F_{tabel} (2,39)$, dengan tingkat sig. $F 0,018 < sig \alpha = 0,1$. Secara parsial diketahui kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk kompetensi kerja sebesar $1,765 > t_{tabel} 1,668$, dengan tingkat sig. $t 0,082 < sig \alpha = 0,1$. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,442 > t_{tabel} 1,668$, dengan sig. $t 0,017 < sig \alpha = 0,1$.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

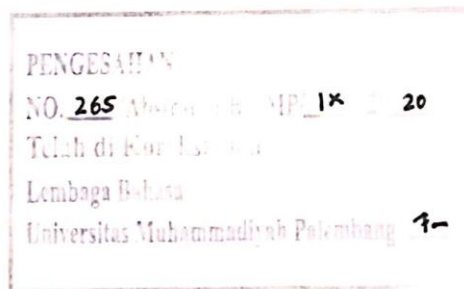
ABSTRACT

Dwi Septi Hariyanti / 212017422P / 2020 / The Influence of Work Competence and Work Motivation on the Employee's Performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

Formulation of the problem in this study: Is there any influence of work competence and work motivation on the employee's performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. This research was conducted 1) To determine the influence of work competence and work motivation on the employees performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. The type of this research was associative. The sample that used in this study were 68 employees of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih with the techniques of sampling by using Simple Random Sampling. The data that used in this research were primary and secondary data. The method of collecting data that used was questionnaires (Questionnaire). The technique of analyzing data that used was Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that there was an influence of work competence and work motivation on employee's performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 10.865 + 0.208X_1 + 0.303X_2$. Simultaneously, it showed that there was a positive and significant influence between work competence and work motivation on employee's performance with a value of $F_{count} (4.272) > F_{table} (2.39)$, with a level of sig. $F 0.018 < sig \alpha = 0.1$. Partially, it was known that work competence had a significant influence on employee's performance with a t_{count} for work competence of $1.765 > t_{table} 1.668$, with a level of sig. $t 0.082 < sig \alpha = 0.1$. Work motivation also influenced on the employee's performance with a value of $2.442 > t_{table} 1.668$, with sig. $t 0.017 < sig \alpha = 0.1$.

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



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Dianto dan Ibu Tumini yang mana do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Mister Candra S.Pd.,M.Si selaku pembimbing II , yang tidak pernah lelah membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.

5. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik.
6. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Sahabat terdekatku Sarnita nita, Mifta, Mega Pratiwi, Ratna, Sonia, Setyo, Nyisin dan teman-teman yang senantiasa membantu Rafika dan Suci.
8. Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016 dan 2017.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Dwi Septi Hariyanti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasional Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data Yang Diperlukan	28

F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
2. Uji Instrumen	40
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	43
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	46
5. Proses Pengujian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda.

Fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang.

Seberapa besar kompetensi karyawan apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan,

menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Menurut Wibowo (2016: 3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja seseorang atau karyawan sangat menentukan baik tidaknya tentang apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula, sehingga dapat dengan mudah untuk proses pencapaian suatu tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 189-193), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2016: 271) 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. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dengan demikian, motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku Edy Sutrisno (2017: 111) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih berdiri pada tahun 1998. PT. Subur Sedaya Maju merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa service, sewa menyewa dan perawatan. Untuk alat-alat berat bagi perusahaan pertambangan untuk wilayah Sumatera Selatan. PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih bertempat di Jalan Pipa Pertamina Patih Galuh Prabumulih Barat. PT. Subur Sedaya Maju melakukan berbagai macam pekerjaan seperti misalnya pengerukan tanah, pengaspalan jalan, pengangkatan benda berat dan juga ada jasa penyewaan alat berat karena selain digunakan sendiri PT. Subur Sedaya Maju juga menyewakan alat berat tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sesuai dengan alat yang digunakan, ada 5 alat yaitu *crane*, *excavator*, *motor grader*, *dozer*, dan *compactor*.

Pada PT. Subur Sedaya Maju karyawan belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan, motif, peluang, kompetensi, alat dan sarana di

perusahaan tersebut tidak terpenuhi. Hal tersebut dapat dilihat dalam data penyewaan alat berat pada tabel I.1 berikut ini :

Tabel I.1
Data Penyewaan Alat Berat PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih
Tahun 2016-2019

No	Nama Alat	Merk, Tipe dan Kapasitas	Harga Sewa Alat/tahun	Jumlah Alat disewakan/tahun			
				2016	2017	2018	2019
1	HD Truck	Belaz 75135 (90-120 Ton)	Rp 1,722,036,360.00	4	4	4	3
2	Tronton	Scania P360 (30 Ton)	Rp 1,265,246,400.00	12	12	11	10
3	Crane	Hino 500 (50 Ton)	Rp 36,880,000.00	5	5	4	4
4	Wheel Loader	Caterpillar 950GC (2,5m ³ 4,4m ³)	Rp 1,030,774,800.00	6	5	5	5
5	Excavator	Komatsu PC 3000E-9 (15m ³)	Rp 2,251,459,320.00	5	4	4	4
		Komatsu PC 200 (1m ³)	Rp 894,920,400.00	3	4	4	3
		Komatsu PC 200 Long Arm (0,80m ³)	Rp 838,041,600.00	4	4	3	3
		Komatsu PC 400 (1,3m ³ 2,80m ³)	Rp 1,081,106,400.00	4	5	5	4
6	Dozer	Caterpillar D8 R	Rp 1,476,802,800.00	5	4	4	4
		Komatsu D85	Rp 1,453,478,400.00	5	5	4	4
		Komatsu 55s	Rp 1,275,394,560.00	7	7	6	5
7	Motor Grader	Caterpillar 14M3	Rp 748,426,800.00	5	6	6	5
8	Vibro Roller	Caterpillar C56	Rp 446,846,400.00	3	4	3	3

Sumber: PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih

Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak dapat terealisasi dikarenakan target perusahaan menurun, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak dapat tercapai, dilihat dari Tabel I.1 jumlah alat yang disewakan setiap tahunnya mengalami penurunan. Selain itu atasan belum maksimal untuk memberikan motif atau dorongan kepada karyawan, sehingga ketika karyawan sedang bekerja merasa tidak bersemangat dan karyawan tidak

mempunyai peluang atau kesempatan untuk maju dalam meningkatkan kinerjanya. Kompetensi yang dimiliki karyawan banyak yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan memperlambat pekerjaan. Alat atau sarana yang digunakan karyawan dalam bekerja juga perlu pembaharuan, hal ini dilakukan supaya karyawan nyaman dalam bekerja dan kinerjanya tidak menurun terus menerus.

Belum tercapainya kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih disebabkan oleh kompetensi kerja dan motivasi kerja. Kompetensi kerja karyawan di PT. Subur Sedaya Maju masih kurang, hal itu dapat dilihat dari pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang belum maksimal, yaitu kurangnya pengetahuan karyawan mengenai barang atau jasa yang akan ditawarkan, hal ini juga berpengaruh pada pelayanan karyawan yang kurang memuaskan. Yang kedua yaitu kemampuan karyawan belum bisa mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dihadapi dan belum mampu memberikan solusi mengenai pekerjaannya tersebut, sehingga terlebih dahulu harus bertanya ke atasan dan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Selain pengetahuan dan kemampuan yaitu sikap, kurangnya interaksi dan nilai sopan santun karyawan tersebut baik dengan atasan maupun rekan kerjanya hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang belum bisa mencintai pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa bosan ketika bekerja, sikap seperti ini jika dibiarkan akan membuat kinerja karyawan menurun.

Selain itu belum tercapainya kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih juga disebabkan oleh motivasi kerja yang diberikan belum maksimal. Hal itu terjadi karena balas jasa yang diberikan tidak sesuai dengan yang telah dikerjakan. Supaya tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan sebaiknya atasan memberikan penghargaan ataupun sesuatu yang bisa membuat karyawan merasa senang saat bekerja dan tidak menimbulkan penurunan terhadap kinerjanya. Kondisi kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti atasan menciptakan hubungan kekeluargaan supaya karyawan tidak jenuh dalam bekerja, memberikan motivasi untuk maju dan mengembangkan kreatifitas yang dimiliki karyawannya. Pengakuan dari atasan, setiap karyawan merasa bahwa mereka ingin di akui dan juga dihargai, mereka memerlukan pelatihan dan pengembangan, supaya kinerja mereka bisa lebih baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dikaji sebagai berikut:

Adakah pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sebagai informasi untuk kebijakan dalam membenahi para karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Ayu Anjani (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019, 1-10.

Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Ervita dan Kholilah (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang

Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.

Irham Fahmi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada

M. Iqbal Hasan (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M. Kadarisman (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers

Ni Kadek Ayu Dwiyantri, dkk (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782

Ni Putu Ayu Krisnawati dan I Wayan Suartana (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3.

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta

Sugiyono (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

V. Wiratna Sujarweni (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok : Rajagrafindo Persada.