

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU  
INTERNUSA OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**



**NAMA : ARIF NURHAYAT DAFA**

**NIM : 21 2016 321**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA  
DAN KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU  
INTERNUSA OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Arif Nurhayat Dafa**

**NIM : 212016321**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Arif Nurhayat Dafa

NIM : 212016321

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan di PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering  
Ilir

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2020



Arif Nurhayat Dafa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan di Pt Bukit Batu Internusa Ogan Komering  
Ilir

Nama : Arif Nurhayat Dafa


NIM : 212016321

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I


  
Zuhriyah, H., S.E., M.Si  
NIDN : 0018103606

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal  
Pembimbing II

  
Ganar Herudianayah, S.E., M.M  
NIDN : 0202039203

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen



  
Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 022905750

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga”*

*(HR.Muslim)*

يحب الله العامل إذا عمل أ نيحسن . رواه لطبراني

*“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”*

*(H.R.Thabrani)*

*“Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya satu kesusahan pada hari kiamat”*

*(HR.Muslim)*

*Persembahan :*

*Skripsi ini ku persembahkan kepada :*

- 1. Kedua orang tuaku*
- 2. Saudara-saudaraku*
- 3. Keluarga Besar*
- 4. Dosen Pembimbing I*
- 5. Dosen Pembimbing II*
- 6. Sahabat-sahabat*
- 7. Seperjuanganku*



## PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Ferli Mas Akhir Mei dan Ibunda Meri Pertiwi, Saudara-saudaraku tercinta, Sahabatku dan seluruh keluarga besarku, Semoga dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Ibu Hj Zuhriyah S.E.,M.SI selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Gumar Herudiyansyah S.E., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

Arif Nurhayat Dafa

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	I
HALAMAN JUDUL .....	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS LAGIAT .....	III
HALAMAN 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
ABSTACT.....	XIII

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6

### BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

#### HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	30
D. Hipotesis .....	31

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	33



E. Data yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37

**BAB IV. ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56

**BAB IV. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	67
B. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## HALAMAN DATAR TABEL

Tabel I.1 .....	4
Tabel III.1 .....	32
Tabel III.2 .....	33
Tabel III.3 .....	36
Tabel IV.1 .....	45
Tabel IV.2 .....	46
Tabel IV.3 .....	47
Tabel IV.4 .....	48
Tabel IV.5 .....	49
Tabel IV.6 .....	49
Tabel IV.7 .....	50
Tabel IV.8 .....	51
Tabel IV.9 .....	53
Tabel IV.10 .....	54
Tabel IV.11 .....	56
Tabel IV.12 .....	57
Tabel IV.13 .....	58
Tabel IV.14 .....	59

## HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Kuisisioner
Lampiran	: Tabulasi
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran	: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Lampiran	: Hasil Uji F, Uji T, dan Uji R <sup>2</sup>
Lampiran	: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Sertifikat AIK
Lampiran	: Sertifikat TOEFL
Lampiran	: Sertifikat Komputer
Lampiran	: Pernyataan Bebas Plagiat
Lampiran	: Biodata Penulis

## ABSTRAK

Arif Nurhayat Dafa /212016321/2020/ Pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Desa Bukit Batu Kecamatan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang, dengan tehnik analisis Proportionate Stratified Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y=3,711+0,403X_1+0,523X_2$ , untuk uji F didapat  $F_{hitung} 398,915 > F_{tabel} (3,20)$  artinya ada pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir, untuk uji t variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) nilai thitung ( $4,383$ )  $>$  ttabel ( $1,677$ ), artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir. Uji t variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh ( $5,066$ )  $>$  ttabel ( $1,677$ ), artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor srategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya, ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya. (Sri,Larasati.2018:5)

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal persasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. (Edy,Sutrisno.2009:3) Menurut Werther dan Davis (dalam Edy,Sutrisno. 2009:3) menyatakan bahwa sumber daya manusiis adalah “pegawai yang siap,mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Kinerja Karyawan Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan menurut Rivai (dalam Busro, 2018: 88) adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Mencapai kinerja yang tinggo , senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera dan bedaya saing internasional.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

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 menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Wibowo, 2017:271). Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:109). Adapun menurut Busro (2018: 51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2015:322). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong

aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

PT. Bukit Batu Internusa adalah pelayanan bagi masyarakat dalam urusan penyedia jasa transportasi air seperti penyedia jasa layanan transportasi kapal cepat (*speed boat*) yang mana biasanya dipegunakan mengangkut barang dan orang dengan rute Palembang sampai jalur 31 begitupun sebaliknya, kapal cepat (*speed boat*) ini juga biasanya mengangkut karyawan dari PT Oki Pulp and Paper. PT Bukit Batu Internusa sendiri didirikan pada tahun 2017. PT. Bukit Batu Internusa ini berlokasi di Desa Bukit Batu, Air Sugihan, Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan.

PT Bukit Batu Internusa mengalami penurunan hasil kinerja karyawan yang dikarenakan tujuan dari perusahaan yang belum tercapai target dan hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Dapat dilihat dari hasil pencapaian target standar yang disepakati bersama belum tercapai dengan maksimal dikarenakan dari kualitas pengiriman barang masih terdapat yang cacat, rusak, bahkan hilang dan kuantitasnya belum tercapai dikarenakan masih banyak karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir yang belum mencapai target penumpang perharinya dan target perbulan yang kurang dari target awal. Tujuan dan standar yang belum maksimal dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir dari bulan Agustus – Januari 2020 dari data pengiriman barang dan angkutan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir.

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penggunaan Jasa  
Pengiriman Barang dan angkutan penumpang PT.Bukit Batu Internusa

Bulan	Target Perjalanan	Realisasi Perjalanan	Target yang tidak tercapai(%)
Agustus	120	110	9
September	110	87	27
Oktober	110	94	22
November	120	89	26
Desember	120	92	23
Januari	110	90	25

Sumber : PT Bukit Batu Internusa dari Agustus - Januari 2020

Jumlah hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap penggunaan jasa PT.Bukit Batu Internusa dari bulan Agustus sampai dengan Januari 2020 diatas, yang ditargetkan oleh perusahaan kurang dari 90%. Sedangkan pada bulan september, oktober, november dan januari hanya tidak mencapai target kurang dari 90%, dimana pada bulan januari target yang tidak dicapai adalah 9%, dan mengalami kenaikan tidak tercapat perjalanan pada bulan september dengan menyentuh angka tidak tercapai tertinggi yaitu 27%, oktober 22%, november 26%, desember 23%, dan januari 25%. hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan pada bidang mekanik kapal cepat sehingga mesin yang kurang baik menjadi alasan ketidak berangkatan kapal. dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Alat dan sarana pun kurang memadai untuk melakukan perbaikan secara skala banyak dikarenakan alat yang tidak memadai untuk dilakukannya perbaikan mesin kapal cepat sehingga mesin harus diperbaiki di bengkel, tempat yang masih terbatas menjadi hambatan bagi pegawai untuk melakukan perbaikan.

Kompetensi karyawan dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target perjalanan yang dilakukan, hal ini



dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan dalam bidang mekanik dan kurangnya manajemen yang baik sehingga menyebabkan keberangkatan yang tidak sesuai target, kemampuan yang handal dalam bidang mekanik dan pengemudi kapal cepat (speed boat) yang kurang memperhatikan perawatan pada bidang mesin yang menyebabkan kurangnya keberangkatan karna terkendala mesin yang rusak, hal ini perlu dikaji karna kemampuan karyawan yang kurang baik dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karywan sehingga dapat menambahkan kompetensi pada karyawan tersebut.

Motivasi karyawan juga sangat penting dikarnakan apabila terjadi kurangnya interaksi antar sesama karyawan di tempat kerja yaitu sering terjadinya selisih paham antar karyawan, hal ini seiring terjadi karena kurangnya komunikasi antar karywan interaksi ini diperlukan agar dapat membentuk rasa kekeluargaan antar karyawan, hubungan kerja yang tidak baik akan menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan yaitu karyawan sering meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, pihak perusahaan belum memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki pencapaian lebih dalam mendapatkan target keberangkatan atau potensi yang lebih di dalam bidangnya yaitu belum adanya pemberian bonus atau intensif terhadap karyawan yang mendapat target lebih, informasi ini didapatkan dari pertanyaan langsung kepada beberapa karyawan Pt Bukit Batu Internusa, menurutnya penghargaan sangat dibutuhkan karena semakin tinggi penghargaan yang diberikan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompetensi Karywan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasar latar belakang di atas adalah :

1. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu InternusaOgan Komering Ilir ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Batu Internusa Ogan Komering Ilir

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya

kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bukit Batu Internusa

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutirno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana
- Iqbal Hasan. 2010. Statistik 2, Jakarta, Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mokhlas, 2015, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). (Fokus Ekonomi Vol. 10 No. 2 Desember 2015 : 99 - 119)
- Derianda Jesistar Rayiki (2016), Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Klinik Bidan IIS Joni Jakarta),
- Yuliana, (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Haluan Star Logic. (jurnal ilmiah manajemen bisnis, VOL,17,NO.2,Juli-Desember.2017)
- Steward V.Hoke, Bernhard tewal, Jacky S.B Sumaraw, (2018) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. (Jurnal EMBA. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.1-10)
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, (2009) Gede Putu Agus Jana Susila (2019), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. (Jurnal Manajemen, Vol. 5  
No. 2, Oktober 2019)

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. (Edisi 2). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja. (Edisi 5). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.