

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUKIS AND DONUT TUBAN BALI

Milka Taebenu, Mutria Farhaeni, Ni Putu Widiastuti
STIE Bali International Institute of Tourism Management
Email: millataebenu@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled "The Effect of Service Quality and Price on Sales Volume at Warung Nyoman," aims to explain the effect of service quality and price on sales volume. Collecting data in this study using interview techniques, documentation, and questionnaires using a Likert scale. And the data analysis technique used multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using the F test and t test with a significance level of 5%. Meanwhile, to measure validity and reliability, Pearson's product moment and Cronbach's alpha are used. As well as to perform statistical analysis tests used tools, namely the SPSS program for windows version 25. The sample, in this study amounted to 60 people. The results of the study found that: (1) Service quality has a positive and significant effect on purchasing decisions, the value of sig $0.000 < 0.005$ indicates that H_0 is rejected and H_1 is rejected. (2) Price has a positive and significant effect on purchasing decisions, obtained a Sig.t value of $0.017 < 0.05$ which indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. (3) Sales Volume together have a positive and significant influence on purchasing decisions. The simultaneous contribution or contribution of the Service Quality and Price variables to Sales Volume on purchasing decisions is 95% confidence or 5% error rate.

Keywords: Service Quality, Price, and Sales Volume

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pukis and Donut Tuban Bali," bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Sedangkan untuk mengukur validitas dan reliabilitas digunakan *product moment Pearson* dan *cronbach's alpha*. Serta untuk melakukan pengujian analisis statistik digunakan alat bantu yaitu program SPSS untuk windows versi 25. Sampel, dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig $0,000 < \alpha 0,005$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan beli diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,022 < 0,05$ yang mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (3) Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh dengan nilai sig 000.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti

sumber daya manusia, material dan pendukung lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sendiri merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002: 89).

Banyak perusahaan saat ini berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya, dan dalam hal ini sangat tergantung dari para pelaksananya yaitu karyawan dari perusahaan itu sendiri, agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selain itu perhatian hendaknya ditunjukkan kepada kinerja, dengan wawasan bagaimana karyawan bisa bekerja guna mencapai hasil terbaik sesuai visi misi perusahaan.

Kondisi saat ini dapat menggambarkan perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, pemimpin perusahaan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001: 133). Simamora (2002: 21) sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan

orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan perusahaan, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan 3 lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam penelitian ini yang akan diteliti tentang kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi baik dan kompetensi baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan kompetensi yang baik pada Pukis and Donut Tuban, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

Dalam proses rekrutan karyawan Toko Pukis & Donut Tuban ada beberapa hal yang menjadi perhatian atau kualifikasi, diantaranya latar belakang pendidikan, Usia serta pengalaman kerja dan juga motivasi lainnya.

Sedangkan untuk aspek motivasi sendiri terdapat beberapa poin penting yang menjadi acuan management Toko Pukis & Donut Tuban diantaranya adalah Jenjang karir, Upah, Komisi penjualan serta jaminan sosial dan kesehatan yang mana akan menjadi daya tarik untuk rekrutan serta karyawan yang akan dan sudah bekerja pada Toko Pukis & Donut yang berlokasi di Jalan Ayu Nadi Tuban.

Kinerja karyawan Pukis and Donut Tuban Bali dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan Pukis And Donut Tuban Bali dari bulan Juli 2020 sampai dengan Juli 2021, adalah sebagai berikut

Tabel 1.1

Tingkat Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan Pukis and Donut Tuban Bali Bulan Juli 2020 sampai Bulan Juli 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah absensi dalam 1 bulan	Persentase
Juli 2020	27 Orang	26 Hari	21	80 %
September 2020	32 Orang	26 Hari	23	90 %
Oktober 2020	35 Orang	24 Hari	20	85 %
November 2020	30 Orang	22 Hari	19	86 %
Desember 2020	30 Orang	22 Hari	16	75 %
Januari 2021	29 Orang	25 Hari	20	80 %
Februari 2021	26 Orang	23 Hari	19	81 %
Maret 2021	25 Orang	24 Hari	18	75 %
April 2021	23 Orang	23 Hari	20	88 %
Mei 2021	24 Orang	18 Hari	16	87 %
Juni 2021	25 Orang	25 Hari	20	80 %
Juli 2021	23 Orang	26 Hari	20	79 %

Sumber: Lebonos, 2020

Berdasarkan tabel absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di Pukis and Donut Tuban Bali masih dibawah standar atau ketentuan perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi atau ketidakhadiran yang cukup

tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Bulan Desember 2020 dan Maret 2021 persentase absensi menurun sampai ke angka 75 %, dan menurut informasi dan data yang dikumpulkan, itu dikarenakan pada Bulan tersebut, terdapat beberapa karyawan yang sakit dan harus dikarantina mandiri, dan itu berdampak langsung pada tingkat absensi atau ketidakhadiran yang menurun sampai angka 75%.

Dari data tersebut di atas juga dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah 19 kali dari jumlah seluruh rata-rata absen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler (2009:133) kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun *outbound* untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain lain.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa perlu adanya Kompetensi dan Motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai. Untuk itu penulis akan membahas masalah tentang “PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUKIS AND DONUT TUBAN BALI ”

POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang uraian sebelumnya di atas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pukis and Donut Tuban - Bali ?
2. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pukis and Donut Tuban- Bali ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pukis and Donut Tuban- Bali ?

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2008:110) menyebutkan bahwa 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 didirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Fachruddin Siregar (2009:30) menyatakan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur, dengan kata lain Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir, pengambilan resiko yang diperhitungkan. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh

langsung terhadap kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* (kinerja yang luar biasa) lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik. Spencer dalam Wibowo, (2008:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah diidentifikasi, dan lebih sulit serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki atau mengembangkannya. Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi.

Sedangkan Wibowo (2008:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi
- c. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, membangun consensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan jadi team player.
- e. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemampuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

- g. *Human Resources Management*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, dan mendorong partisipasi
- h. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan, memosisikan diri, pengembangan organisasional dan melopori kesehatan tempat kerja.
- i. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi merupakan orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan dan membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *Bussiness Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self Management Competency*, berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri dan berinisiatif.
- l. *Technical Competency*, berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi Komputer dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Spencer dalam Wibowo, (2008: 111) tingkatan Kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu :

a. *Behavior Tools*

- 1. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- 2. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya mewawancarai dengan efektif dan menerima pelamar yang baik skill menunjukkan produk.

b. *Image Attribute*

- 1. *SocialRole* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut.
- 2. *SelfImage*, merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas kepribadian dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda.

c. *Personal Characteristic*

- 1. *Traits* merupakan aspek berperilaku. Misalnya menjadi pendengar yang baik.
- 2. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu. Misalnya ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi

a. Indikator Komitmen

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
 2. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 3. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
2. Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan individu meliputi:
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan
3. Sikap (*attitude*)/konsep diri
Sikap Individu/konsep diri meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam beraktivitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi
4. Ciri diri / sikap / Attitude meliputi:
 - a) Mempunyai kreatifitas dalam bekerja
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi
 - c) Mempunyai kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian
5. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan diantaranya adalah motivasi ekonomi dan bertahan hidup serta kepuasan (*satisfaction*).

Pengertian Motivasi

Sopiah (2008:170) motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Coulter dalam Ardana, dkk (2008:30) motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Uno (2011:71) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi

kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadilah, dkk (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab; memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja; Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju; Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja; Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan Yang Menantang; Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Seperti yang telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkannya. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau actor dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut etimologi, kinerja bersumber dari bahasa Inggris, yaitu dari kata “*performance*” yang berasal dari kata “*topperform*”. Prawirosentono (2014:2) menyatakan bahwa: “*Performance* atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Pengertian yang Definitif yaitu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, maka

penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013:244) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

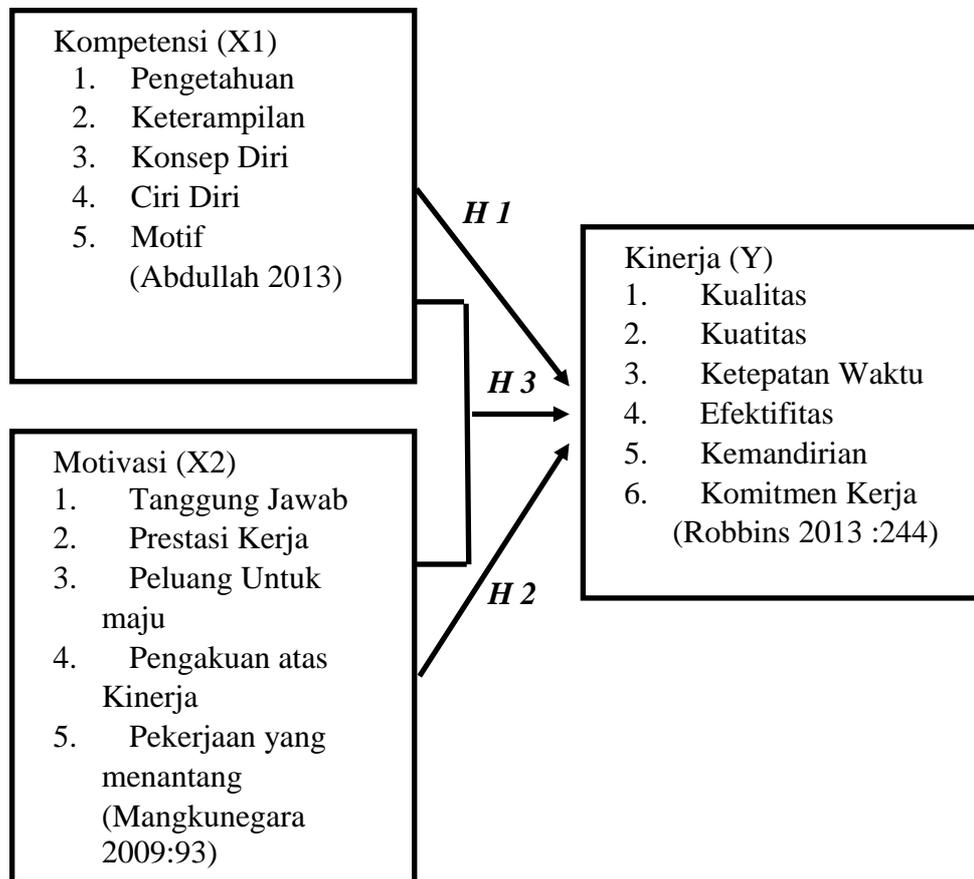
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi (X 1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)



HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

- H1 :Diduga bahwa Kompetensi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Pukis And Donut Tuban -Bali .
- H2 :Diduga bahwa Motivasi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Pukis And Donut Tuban –Bali.
- H3 :Diduga bahwa Kompetensi dan Motivasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Pukis And Donut Tuban –Bali.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisa untuk mengambil kesimpulan yang menekankan analisisnya pada data-data angka (*numeric*) yang diolah dengan menggunakan metode penelitian ini, akan diperoleh hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiyono (2012:21). Dalam penelitian ini pelaksana metode pengumpulan data untuk mendapatkan bahan-bahan relevan dengan permasalahan yang diangkat dan akurat kualitasnya. Adapun metode yang digunakan peneliti ini yaitu:

1. Metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke perusahaan tentang objek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis.
2. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, skala pengukuran data yang peneliti gunakan kuisisioner adalah Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu. Kuisisioner dibuat dengan nilai 1-5 untuk mewakili pendapat responden seperti : (Riduwan, 2008:87). SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Normal/Ragu-ragu, TS= Tidak Setuju, STS = sangat tidak setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 responden. Sampel dalam penelitian menggunakan metode kuisisioner, jadi sampel dalam penelitian ini 35 orang.

HASIL ANALISIS

Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,428	2,643		-1,676	,104
	Kompetensi (X ₁)	,924	,163	,676	5,654	,000
	Motivasi (X ₂)	,269	,112	,287	2,403	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2022

Dari *output* di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,428 + 0,924 X_1 + 0,269 X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$b_0 = -4,428$ artinya jika variabel X_1 dan X_2 bernilai nol (0), maka variabel Y akan bernilai -4,428 satuan.

$b_1 = 0,924$ artinya jika kompetensi (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,924 satuan.

$b_2 = 0,269$ artinya jika motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,269 satuan.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (kompetensi dan motivasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan) secara bersamaan. Dengan menggunakan SPSS versi 26.0 didapat *output* sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,864	,856	1,90045
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X ₂), Kompetensi (X ₁)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data diolah 2022

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,930. Nilai tersebut termasuk kedalam korelasi yang sangat kuat yaitu berada diantara 0,800 – 1,000.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,930, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,864	,856	1,90045
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X ₂), Kompetensi (X ₁)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data diolah 2022

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,856 \times 100\% \\
 &= 85,6\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 85.6% yang menunjukkan arti bahwa variabel independen, yaitu (X₁) adalah kompetensi dan (X₂) adalah motivasi memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 85,6% variabel dependen yaitu

kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin, tanggung dan lingkungan kerja yang diabaikan penulis.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Dengan menggunakan program *SPSS 26.00 for windows*, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,428	2,643		-1,676	,104
	Kompetensi (X ₁)	,924	,163	,676	5,654	,000
	Motivasi (X ₂)	,269	,112	,287	2,403	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2022

Langkah – langkah uji statistiknya adalah :

1). Membuat formulasi hipotesis

Ho: $b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho: $b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh antarakompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2). Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $n-k = (35 - 2) = 33$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel $(0,05:33) = 2,037$.

3). Kriteria Pengujian

a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (2,037)$ maka Ho ditolak, berarti signifikan.

b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (2,037)$ maka Ho diterima, berarti tidak signifikan.

4). Menentukan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka nilai t-hitung variabel bebas terdiri dari kompetensi dan motivasi masing – masing antara lain 5,654 dan 2,403.

Dengan menggunakan langkah-langkah pengujian hipotesis diatas, maka akan dijelaskan satu-persatu pengaruh secara parsial antara variabel bebas kompetensi dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel kompetensi memiliki t hitung sebesar 5,654 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Pukis & Donut ,Tuban-Bali diterima.

2. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 2,403 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 > 0,05$; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Pukis & Donut, Tuban-Bali diterima..

4.6.5 Uji Signifikan Simultan dengan Ff test (Uji Statistik F)

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 5

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734,825	2	367,413	101,728	,000 ^b
	Residual	115,575	32	3,612		
	Total	850,400	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X ₂), Kompetensi (X ₁)						

Sumber: Data diolah 2022

Hasil perhitungan pada tabel diatas didapat F-hitung sebesar 101,728 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari

kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan langkah-langkah uji statistik F (*f-test*), sebagai berikut :

1) Membuat formulasi Hipotesis

- a. $H_0 : b_{1,2} = 0$, berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah "kompetensi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".
- b. $H_1 : b_{1,2} \neq 0$, berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah "kompetensi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

2) Ketentuan Pengujian

Dalam pengujian ini digunakan $F_{tabel} = F_{(\alpha; dfn/dfd)}$. Besarnya taraf kepercayaan (*Level of significancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah $\alpha = 5\%$ ($\alpha=0,05$) dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) = $k = 2$, dan dfd (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = $n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$. Sesuai dengan Tabel F pada lampiran, besarnya F_{tabel} adalah = 2,477.

- 3) Menentukan besarnya F_{hitung} , yang diperoleh dari hasil regresi. Nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 101,728.
- 4) Kriteria Pengujiann
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,477) maka H_0 ditolak, berarti hubungan signifikan.
 - b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (2,477) maka H_0 diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi kompetensi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,654 \geq 2,037$), sehingga kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan di Bab II seperti penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Abrivianto P. Bambang Swasto

(2014) mengungkapkan hasil yang sama yakni kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Tutik Febrianti (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi kompetensi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,403 \geq 2,037$), sehingga motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali. Hal ini mengartikan bahwa semakin baik motivasi pada karyawan maka kinerja karyawan membayar pajak semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan di Bab II seperti penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Abrivianto P. Bambang Swasto (2014) mengungkapkan hasil yang sama yakni motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Tutik Febrianti (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($101,728 \geq 2,477$) atau $p\text{-value} \leq \alpha$ yakni ($0,000 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen, yaitu (X_1) adalah kompetensi dan (X_2) adalah motivasi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah diuraikan di Bab II seperti penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Abrivianto P. Bambang Swasto (2014) mengungkapkan hasil yang sama yakni kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Tutik Febrianti (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Toko Pukis & Donut Tuban-Bali) maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Toko Pukis & Donut Tuban-Bali.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Toko Pukis & Donut Tuban-Bali.
3. Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Toko Pukis & Donut Tuban-Bali.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengemukakan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali seharusnya meningkatkan lebih baik tentang keterampilan dalam komunikasi secara lisan maupun tertulis.
2. Karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali seharusnya meningkatkan lebih baik tentang peluang untuk maju yakni karyawan harus di berikan semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan dan dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif.
3. Karyawan di Toko Pukis & Donut Tuban-Bali seharusnya meningkatkan lebih baik tentang ketepatan waktu yakni karyawan harus selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan juga lebih meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, Metodologi Penelitian Bisnis (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 44
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarth Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.
- Dwipayana. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. Jurnal. Vol. 5 No. 4. 2013.
- Febryanti. Tutik. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumatera Selatan. Jurnal Ilmiah. Vol. 10. No. 4. 2013

- Hadari Nawawi, Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri (Yogyakarta: Gadjah Madu University Press), 62
- Hasibuan. Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta
- Mangkunegara. Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Erlangga Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Prabu Mangkunegara Anwar, Perilaku dan Budaya Organisasi
- Simamora. Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Press: Jakarta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi Sugiyono. 2009. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta Suliyanto. 2011. Ekonomi Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Andi : Yogyakarta Tulus. Muhammad. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Masagung : Jakarta
- Sugiyono, 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002),133
- Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana 2009), 221
- Swasto. Bambang. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadha Jaya Perkasa. Jurnal Ilmiah. Vol. 2. No. 4. 2014
- Tukiran Taniredja dan Hidayanti Mustadifah, Penelitian Kuantitatif, (Bandung: Alfabeta, 2014), 43
- Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. 2008. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Kelima (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 155
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Jakarta: Salemba Empat, 2009),5
- Wursanto, 2005, Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.