

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HARIAN SUARA MERDEKA)

Zulfikar Aditya Rachman¹ & Widiartanto²

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: zulfikaraditya1996@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, competence, and organizational commitment on government employee performance. This research was conducted at the Regional Office of the National Land Agency in Central Java Province. For this reason, the object of research in this paper is civil servants in the Regional Office of the National Land Agency of Central Java Province, amounting to 165 civil servants. The sampling method used was purposive sampling and multiple linear analysis with a total sample size of 100 respondents. The method of collecting data using a questionnaire aims analysis to test the validity of the statement indicators in the questionnaire, the Cronbach alpha formula to test the reliability of the instrument, regression analysis to test the magnitude of the influence partially or simultaneously on the variable due to the dependent variable. The results showed that: (1) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance. (2) Competence has an insignificant effect on employee performance. (3) Organizational Commitment has an insignificant effect on employee performance*
Keywords: *Competence; Employee Performance; Work Motivation*

Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dalam penulisan ini adalah PNS di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 165 PNS. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dan analisis linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket bertujuan analisis untuk menguji validitas indikator pernyataan dalam angket, rumus cronbach alpha untuk menguji reliabilitas instrumen, analisis regresi untuk menguji besarnya pengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel akibat terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja karyawan; Motivasi kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama dalam sebuah organisasi. Para karyawan harus memiliki perilaku yang dapat mempermudah pencapaian keberhasilan suatu tujuan sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan karyawan dapat memanfaatkan teknologi untuk membentuk struktur organisasi. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi mengacu pada karakteristik pekerjaan yang beragam, meningkatnya kompetensi dan motivasi yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Performa (kinerja) perusahaan atau organisasi adalah acuan penting dari keberhasilan atau kemunduran tercapainya visi-misi atau *organizational goal* yang sebelumnya sudah ditetapkan. Wirawan (2012) menyebutkan bahwa performa merupakan output dari berbagai fungsi atau beberapa faktor penentu ketercapaian pekerjaan atau profesi dalam suatu masa tertentu. Mangkunegara (2000:67), menjelaskan bahwa performa (kinerja) merupakan output dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai karyawan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Umumnya, kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Berdasar pada kata kompeten, yang berarti cakap, mampu, atau terampil (Zainal & Dkk, 2014: 229). Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan. Kompetensi

didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan yang memungkinkan karyawan tersebut mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan ketrampilan di mana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmanhadi, 2002).

Abraham Maslow mengemukakan salah satu teori lima kebutuhan manusia antara lain: kebutuhan dasar (*physiological*), keamanan, *social needs*, *reward* dan *self-actualization*. Kebutuhan sosial (*Social needs*) mencakup membutuhkan rasa kepemilikan, butuh penerimaan di suatu kelompok, keterhubungan /interaksi, serta butuh kasih sayang (mencintai dan dicintai). Motivasi adalah merupakan seperangkat attitude dan beberapa nilai yang mampu memberi pengaruh masing-masing orang secara individu, sehingga visi, misi atau tujuan mereka dapat tercapai. (Zainal, 2009: 837). Adapun pengertian dari motivasi adalah merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dan dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006). Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Rumusan masalah sebagai berikut, kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka.

Kerangka Teori

Kinerja

Kinerja dijelaskan dengan output/ keluaran yang berupa (material dan non material) sebagai hasil terlaksananya tugas kerja (Nawawi, 2018). Performa (kinerja) tenaga kerja menurut (Cokroaminoto, 2007) mengacu kepada level kompetensi (kemampuan) mereka untuk menjalankan berbagai tugas secara menyeluruh sesuai bidang tanggung jawabnya. Berbagai tugas yang telah disebutkan pada umumnya berdasar pada indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Hasilnya akan diketahui bahwa karyawan dikategorikan dalam tingkatan kinerja tertentu. Performa (kinerja) diartikan sebagai level keperluan masing-masing orang (individu) sebagai hal yang diharapkan atas terlaksananya tugas kerja (Miner, 1988).

Menurut Miner, faktor penentu *achievement* (prestasi kerja) individu, misalnya:

- a. Faktor output dari *organization behavior* (perilaku organisasi), terdiri dari *behavior* dan *attitude* (perilaku dan sikap) seseorang, *work engagement* (keterikatan kerja), serta keikutsertaan dalam pekerjaan.
- b. Faktor output capaian dari performa (kinerja), meliputi 4 dimensi antara lain:
 1. Kualitas hasil (*output quality*), khususnya tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
 2. Kuantitas output (*quantity of output*), jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
 3. Waktu kerja (*time of output*), tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
 4. Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (*cooperation with otherswork*).

Kompetensi

Horton (2000) beropini bahwa kompetensi merupakan ciri khas utama dari personal atau seseorang yang berkaitan dengan efektifitas dan kepakaran/ahli dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Sementara, Kreitner & Kinicki (2003) menyatakan kompeten adalah level sejauhmana mampu menampilkan kestabilan, terkait dengan optimalisasi mampu secara fisik dan mental seorang individu, berikut ada beberapa pengertian dari kompetensi:

1. Kompetensi yang berarti suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung pekerjaan yang menuntut sikap kerja yang efektif
2. Kompetensi berdasar pada ciri khas (sifat) seseorang yang berdampak pada performa (kinerja) atau *behavior* di mana mereka bekerja.
3. Kemampuan (kompetensi) yang berindikasi pada cara berperilaku atau berpikir, berdasar pada landasan dasar karakteristik individu, menyelaraskan kondisi, serta memberi dukungan untuk jangka panjang (Spencer & Spencer, 1993:9).
4. Kemampuan (kompetensi) sebagai daya saing (kompetensi) individu dalam rangka memberikan hasil pada level kepuasan tinggi di mana mereka bekerja.

Motivasi

Robbins & Judge (2017) menguraikan *motivation* (motivasi) sebagai proses yang menggambarkan niat, pandangan (arah), serta ketelatenan seseorang guna tercapainya suatu tujuan. Tiga unsur inti dalam pengertian motivasi antara lain niat (intensitas), pandangan (arah), dan ketelatenan (ketekunan). Intensitas berhubungan dengan sejauh mana seseorang giat/rajin untuk berupaya. Hal ini adalah unsur utama yang diperhatikan pada saat penjabaran mengenai motivasi.

Salah satu elemen motivasi yaitu *needs* (kebutuhan), *hierarchy-of-need* atau teori hirarki kebutuhan, sudah dikembangkan oleh Maslow (1993: 43-57). Berdasarkan teori tersebut, *needs* (berbagai kebutuhan) seseorang secara alami membentuk suatu pola tingkatan (hirarki), dijabarkan menjadi *psychological-needs* (kebutuhan berkaitan dengan fisik), *safety and security-needs* (membutuhkan keselamatan atau keamanan), *belongingness and love* (membutuhkan interaksi sosial), *esteem and status* (butuh dihargai dan status), hingga membutuhkan *self actualization* (mengaktualisasi diri).

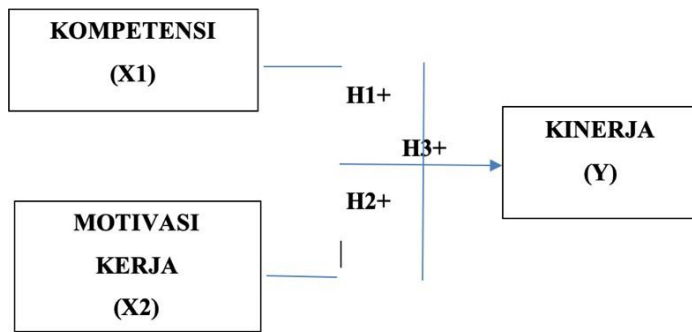
1. Keperluan (kebutuhan) fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik dan seksual.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dalam lingkungan kerja.
3. *Social needs* (kebutuhan sosial atau rasa memiliki), yaitu membutuhkan penerimaan atau dapat diterima kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai.
4. *Esteem and status* (Kebutuhan harga diri), berupa butuh untuk penghormatan, penghargaan dari individu lain.
5. Butuh untuk memperbarui diri, adalah rasa perlu terhadap pengembangan pribadi serta mengeksplor potensi, penyampaian gagasan, pemberian nilai, kritik dan prestasi.

Hipotesis

Penelitian ini memiliki empat komponen variabel yang saling berhubungan satu sama lain. Hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suara Merdeka Press



Gambar 1. Model Hipotesis

Definisi Konsep

Konseptual variabel didefinisikan sebagai penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas (Chourmain, 2008).

1. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitrani et al., 1992); (Spencer & Spencer, 1993).
2. Motivasi adalah kesediaan individu melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins & Coulter, 2007).
3. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja (Gibson & Ivancevich, 2007)

Metode

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Semarang. Untuk memperoleh informasi tersebut diatas maka peneliti menggunakan pendekatan, kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bentuk datanya bersifat numerik, yaitu data yang berupa angka-angka atau gejala dan peristiwa yang diangkakan.

Penelitian kuantitatif ini merupakan kegiatan penelitian yang berorientasi pada hasil yang berupa kesimpulan yang bersifat pasti dan jelas serta pada umumnya dengan pembuktian hipotesis. Penelitian kuantitatif ini bersifat memecah kenyataan menjadi bagian-bagian dan mencari hubungan antar variabel yang terbatas, yang bertujuan untuk mencapai generalisasi guna meminimalkan atau memprediksi (Purwanti, 2000).

Hasil dan Pembahasan

Variabel Kompetensi (X1)

Validitas indikator dari Variabel Kompetensi ditampilkan pada tabel 3.1 di atas. Tampak bahwa nilai KMO adalah sebesar 0,770 (>0,4) yang menunjukkan bahwa analisis faktor layak digunakan untuk menguji validitas indikator pada Variabel Kompetensi. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa semua loading factor pada indikator Kompetensi adalah di atas 0,4 Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur Kompetensi adalah valid

Variabel Motivasi (X₂)

Validitas indikator dari Variabel Motivasi memiliki nilai KMO sebesar 0,847(> 0,4) yang menunjukkan bahwa analisis faktor layak digunakan untuk menguji validitas pada Variabel Motivasi dan menunjukkan bahwa semua loading factor pada indikator Motivasi adalah di atas 0,4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur Motivasi adalah valid.

Variabel Kinerja (Y)

Validitas indikator dari Kinerja ditunjukkan bahwa nilai KMO adalah sebesar 0,764 (>0,4) yang menunjukkan bahwa analisis faktor layak digunakan untuk menguji validitas indikator pada Variabel Kinerja. Dan bahwa semua *loading factor* pada indikator Kinerja adalah di atas 0,4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur Kinerja adalah valid.

Uji Instrumen Reliabilitas

Semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Deskriptif dan Interpretasi

a. Tanggapan Partisipan (Responden) terhadap Performa (Kinerja)

Variabel kinerja karyawan terdapat 7 indikator, jawaban yang paling sering muncul (mode) adalah 4, jawaban untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai mean yang terendah sebesar 3.87 pada indikator Y.1.7 yang berbunyi: saya memiliki inisiatif kerjanya yang baik dan tertinggi sebesar 4.23 pada indikator Y.1.2 yang berbunyi : hasil kerjanya selalu tepat waktu

b. Tanggapan Partisipan (Responden) terhadap Kompetensi (X₁)

Variabel Kompetensi terdapat 8 indikator, jawaban yang paling sering muncul (mode) adalah 4, jawaban untuk variabel Kompetensi dengan nilai mean yang terendah sebesar

4.17 pada indikator X_{1.5} yang berbunyi : Saya selalu berperilaku baik dan tertinggi sebesar 4.50 pada indikator X_{1.7} yang berbunyi : saya selalu memiliki kemampuan untuk berkembang. Variabel motivasi terdapat 12 indikator, jawaban yang paling sering muncul (mode) adalah 4, jawaban untuk variabel motivasi dengan nilai mean yang terendah sebesar 3.92 pada indikator X_{2.11}, yang berbunyi: Saya dapat mengembangkan ide dalam melaksanakan pekerjaan dan tertinggi sebesar 4.46 pada indikator X_{2.4} yang berbunyi : saya merasa aman pada waktu melaksanakan tugas pekerjaan.

Uji Hipotesis

a. Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi antara variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.717. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 hingga

1.000 mengacu pada (Sugiyono, 2010: 250). Hasil perolehan data tersebut

menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi mempunyai hubungan kuat dengan Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.498 atau 49.8%. Artinya persentase kemampuan menjelaskan variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49.8%, sedangkan sisanya 50.2% dijelaskan oleh variabel lain seperti variabel kepemimpinan dan kompensasi yang tidak dimasukkan dalam model ini.

c. Regresi Linear Berganda

Dari persamaan regresi bahwa koefisien regresi Kompetensi (X_1) nilai *Beta Standardized Coefficients* = 0,233 dan level signifikansi 0,033. Motivasi Kerja (X_2) nilai *Beta Standardized Coefficients* = 0,565 dan level signifikansi 0,000, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, artinya apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas yaitu Kompetensi, dan Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan pula Kinerja para karyawan, demikian jika terjadi sebaliknya. Dari pengaruh kedua variabel tersebut pengaruh tertinggi terhadap kinerja adalah Motivasi Kerja sebesar 0,565.

d. Uji t (Hipotesis)

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara *Kompetensi* terhadap Kinerja karyawan Harian Suara Merdeka dinyatakan **signifikan**, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.183 dengan nilai signifikansi 0,033; nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0.033 < 0.05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **terbukti diterima**. Apabila *Kompetensi* dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Untuk membuktikan pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, dapat ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.303 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis kedua dinyatakan **diterima**. Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan naiknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh naiknya motivasi kerja yang dilakukan pada Karyawan Harian Suara Merdeka Semarang.

Uji Simultan

Uji signifikansi dari output SPSS pada probabilitas signifikansi dalam kolom (Sig. tabel ANOVA^a). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya variabel independen Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi adalah 0.000 kurang dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,312	2	152,156	31,772	,000 ^a
	Residual	287,339	60	4,789		
	Total	591,651	62			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Suara Merdeka, dengan (t-hitung 2,183 dengan signifikansi $0,033 < 0,05$) maka hipotesis 1 “kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka” diterima. Sehingga teori Mathis & Jackson (2006); Gibson & Ivancevich (2007); Yulistira & Siwantara (2012); Sulistyarningsih (2009) dan Wahyono & Hutahayan, (2020) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Motivasi kerja dapat membentuk sikap positif mental karyawan untuk pro terhadap situasi kerja sehingga mampu mencapai mengoptimalkan kinerja (Mangkunegara, 2000). Mahardika dkk. (2014) dan (Theodora, 2015) juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Selain itu penelitian lain juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik karyawan memberikan kontribusi positif pada *sales performance team* (Sudarti & Fachrunnisa, 2021).

Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari *Adjusted R Square* sebesar 0,498 atau 49,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi dapat menjelaskan variabel Kinerja karyawan sebesar 49,8% sedangkan sisanya 50,2% ($100\% - 49,8\%$) dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel Kompetensi dan Motivasi.

Sementara itu, hasil dari persepsi responden juga menunjukkan bahwa karyawan produksi Suara Merdeka berpersepsi kompetensi mereka sudah baik. Salah satu faktor penentu Kompetensi karyawan produksi Suara Merdeka sudah baik misalnya adanya persepsi untuk selalu berbuat baik dengan sesama teman kerja. Beberapa faktor penentu kompetensi dalam penelitian ini mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan produksi Suara Merdeka untuk meningkatkan kinerja, walaupun masih terdapat faktor yang perlu diperhatikan terutama tingkat konsistensi karyawan produksi Suara Merdeka dalam berfikir.

Selanjutnya, hasil dari persepsi responden juga menunjukkan bahwa karyawan produksi Suara Merdeka berpersepsi motivasi mereka sudah cukup baik. Salah satu faktor penentu Motivasi karyawan produksi Suara Merdeka sudah cukup baik misalnya adanya untuk memotivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka ingin mendapatkan perhatian dari atasan. Beberapa faktor penentu motivasi dalam penelitian ini mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan produksi Suara Merdeka untuk meningkatkan kinerja, meskipun masih terdapat faktor yang perlu diperhatikan terutama motivasi yang bisa diperoleh dari keinginan untuk dapat bekerja dalam suatu

kelompok.

Kesimpulan dan Saran

Secara keseluruhan variabel yang diuji, yaitu kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan baik, cukup baik dan baik oleh responden yaitu karyawan harian Suara Merdeka Semarang. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka Semarang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan harian Suara Merdeka Semarang.

Manajemen harian Suara Merdeka harus tetap bisa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan harian Suara Merdeka untuk saat ini. Dimana saat ini terjadi penurunan minat baca media cetak yang tergeser oleh media online. Program yang sistematis untuk peningkatan kemampuan karyawan agar dapat menguasai teknologi informasi dalam menerbitkan hasil. Hal ini menjadi penting agar karyawan tidak ketinggalan modernisasi.

Daftar Referensi

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Chourmain, I. (2008). *Acuan Normatif Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. <https://sdoriza.wordpress.com/2010/04/02/definisi-konseptual-variabel-definisi-operasional-variabel/>
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan*. Wordpress.Com. www.cokroaminoto.wordpress.com
- Djarwanto, B., & Subagyo, P. (2006). *Statistik Induktif*. BPFE.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J., & Ivancevich, J. M. (2007). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga.
- Herzberg, F., & Musner, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. BPFE.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Lasmanhadi, A. (2002). *Sistem manajemen SDM berbasiskan kompetensi*. E-Psikologi. Com.
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-guru SMP Negeri Se-kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan). *Seminar Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2016, Semarang, Indonesia, July 2016*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Yuwono dkk (ed.); Bahasa Ind). ANDI.
- Mahardika, R., & dkk. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional*.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1),16–26. <http://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/viewFile/307/290>

- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Universitas Diponegoro.
- Maslow, A. H. (1993). *Motivasi dan Kepribadian 1: Teori Motivasi dengan PendekatanKebutuhan Manusia* (4th ed.). PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowel, E. L. (1953). Century psychology series. In *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts. <https://doi.org/10.1037/11144-000>
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital and Health Service Ad.*, 14(2), 160–175.
- Mitrani, A., Daziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*. Kogan Page Limited.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Presss.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI.
- Rahayuningsih., S., & Maelani., N. (2018). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding Sendi*, 726–736.
- Ratnasari, S. L. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Unggul Pangestu Nirmala Multimedia Press & Publishing.
- Riyanti, G. A. R., & Sudibya, G. A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma Usadha. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2007). *Manajemen* (H. Slamet & E. Lestari (eds.); 2 (Terjema). PT. Indeks.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition* (17th ed.). Pearson Education.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarti, K., & Fachrunnisa, O. (2021). Islamic Intrinsic Motivation and Knowledge Conversion Process for Sales Team Performance: A Theoretical Framework. In L. Barolli, A. Poniszewska-Maranda, & T. Enokido (Eds.), *Complex, Intelligent and SoftwareIntensive Systems. CISIS 2020. Advances in Interlligent Systems and Computing*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50454-0_37
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta.
- Suharto, & Cahyono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis*, 1(1), 13–30.

- Sulistyaningsih, A. (2009). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, Locus of Control dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Excellent*, 1(1).
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA*, 3(2).
- Wahyono, & Hutahayan, B. (2020). The relationships between market orientation, learning orientation, financial literacy, on the knowledge competence, innovation, and performance of small and medium textile industries in Java and Bali. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.07.001>
- Walizer, M. H., & Wainer, P. L. (1987). *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan* (2nd ed.). Erlangga.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Penelitian*. Salemba Empat.
- Yudistira, C. G., & Siwantara, I. W. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kinerja karyawan dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 99–108.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Zainal, V. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Press.
- Zainal, V. R., & Dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons, Inc.