

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

*The influence of competence and work motivation
on employee performance*

Muhammad Abdullah¹⁾, Suhardi M.Anwar²⁾, Muh.Yusuf Q³⁾
**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
MuhammadiyahPalopo**
Jln. Jendral Sudirman Km 03, Kota Palopo
Email: ¹abdullahmuh475@gmail.com
²manwarsuhardi@umpalopo.ac.id
³myusuf@umpalopo.ac.id

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer/sekunder. Metode pengambilan data menggunakan survai kuesioner kepada 31 sampel karyawan melalui uji t (parsial), Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja (X2) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui uji F (Simultan) semua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan .

ABSTRACT

This study aims to determine whether competence and work Motivation have a significant effect on Employee Performance at PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Branch. The research method used is a quantitative method using primary/secondary data . The data collection method used a questionnaire survey to 31 employes through t test (partial), competence (X1) proved to have an effect on employe performance. Through the F (simultaneous) test, all independent variables, namely competence and work motivation, have a significant effect on the dependent variable, namely employe performance.

Keywords: Competence, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari beberapa tahun terakhir ini terdapat penemuan baru dibidang industry dan informasi membuat persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan sumberdaya manusia (SDM). yang berkualitas. Menurut (Rizaldi, 2019) menjelaskan manajemen sumberdaya manusia sebagai “*Utilization of individuals to achieve organizational objectives*” atau pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk, perusahaan akan dituntut agar dapat lebih selektif dalam memilih karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan’ hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, dan kemampuan serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Drs.Malayu S.p Hasibuan yang diperbarui (Susan Eri, 2019) dalam bukunya, mendefenisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya yang baik pada perusahaan membuat daya saing perusahaan pun akan meningkat. karena manajemen sumberdaya manusia mengelola sumberdayanya secara personal oleh sebab itu manajemen

sumberdaya manusia harus dapat mengetahui potensi karyawannya untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan kedepannya. Dalam upaya mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat mengelola serta meningkatkan kualitas sumberdaya yang dimiliki. Apabila perusahaan dapat mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya dengan baik, tentu tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila didorong dengan peningkatan potensi sumberdaya manusianya. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang mempengaruhi antara lain adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi karyawan menjadi salah satu sumber keunggulan perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Hal tersebut mengharuskan perusahaan untuk dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan seperti memberikan pelatihan, pembinaan dan sebagainya. (Fauzi, 2019) Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada seseorang menemukan cara-cara untuk tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan belum memiliki kompetensi yang cukup, maka hasil kerja atau kinerjanya akan kurang maksimal. Sedangkan apabila karyawan yang memiliki kompetensi yang baik maka dapat dipastikan hasil kerja atau kinerjanya akan sesuai dengan apa yang diinginkan. Maka dari itu perusahaan harus dapat menjamin karyawannya memiliki

kompetensi yang dibutuhkan agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Sehingga perusahaan pun dapat terus meningkatkan prestasi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain kompetensi, hal lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal adalah motivasi (Rahsel, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi berkaitan erat dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang diinginkan. Apabila karyawan termotivasi, mereka akan membuat pilihan positif untuk memberikan kinerja yang maksimal, sehingga dapat memuaskan diri mereka sendiri serta perusahaan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja perusahaan. Sehingga penting bagi para manajer perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. (Riyanti, 2013) berpendapat berkaitan dengan motivasi “Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” .

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu membuat perusahaan berdaya guna dan berhasil guna, untuk itu perusahaan diharapkan mampu merealisasikan tujuan tersebut melalui pengelolaan organisasi yang berdaya guna dan berhasil guna,serta mampu meningkatkan keuangan perusahaan. Organisasi pada dasarnya

merupakan wadah dari bidang tugas atau kewenangan yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatannya yang luas, nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Kegiatan unit usaha perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya khususnya Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang bergerak dibidang pengelolaan air untuk mengelola usahanya adalah, dengan cara meningkatkan kinerja nasional. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja perusahaan perlu meningkatkan kompetensi dan memberikan motivasi kerja. Pasti akan berbanding lurus dengan hasil kinerja yang baik. Maka dari itu sangat penting untuk membekali karyawan kompetensi yang memadai serta memberikan dorongan, semangat atau motivasi dalam bekerja dapat terpenuhi serta apa yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud. Sumberdaya manusia merupakan faktor penggerak utama sehingga segenap potensi dan tantangan bisnis yang ada mampu dihadapi oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan dibentuk oleh perusahaan untuk tetap dalam kondisi terbaik agar dapat berkarya dan berprestasi. Kompetensi dan motivasi para karyawan dapat berpengaruh terhadap kondisi tersebut sehingga dapat tercapainya visi perusahaan dan juga tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan diatas. Maka dengan ini, penulis memilih topik ini untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dibidang manajemen khususnya dalam manajemen sumberdaya manusia

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang

ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan untuk perusahaan.

c. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi, dan menjadi dasar pertimbangan dalam perusahaan khususnya dalam bidang SDM tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi atau obyek penelitiannya yaitu karyawannya yang berjumlah 31 orang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan keterampilan (*skill*) atribut personal, serta pengetahuan (*knowledge*) yang tergambarkan melalui perilaku kerja (*job behavior*) yang bisa diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu *soft competency* atau jenis kompetensi yang berhubungan erat terhadap kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi terhadap individual lainnya dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan fungsional atau teknis dalam pekerjaan.

Menurut (Soetrisno, 2018) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin/pejabat yang memberikan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat yang digunakan agar meningkatkan kinerja atau kondisi dan kualitas yang memadai agar dapat sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakter pribadi (*traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu keadaan atau informasi.
- b. Konsep diri (*self concept*) adalah perangkat sikap, system nilai, atau citra diri yang dimiliki individual.

- c. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu
- d. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dapat melakukan berbagai tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi kerja (*Motives*) yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

Kategori kompetensi

Lima kategori kompetensi, yang terdiri dari:

- a. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, inisiatif, efisiensi, produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b. *Relationship* merupakan kategori yang berkaitan terhadap komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain serta memuaskan kebutuhannya, kompetensi yang berkaitan pada *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan *sensitivitas* lintas budaya.
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi *intrinsic* individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang *personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikiran alistsis dan berpikir konseptual.

- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berhubungan pada pengelolaan, pengawasan serta mengembangkan orang. *Managerial* berupa: memotivasi, memperdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berkaitan dengan memimpin organisasi dan orang mencapai tujuan, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud dasar-dasar dan nilai.

Manfaat kompetensi

Menurut pendapat Rylatt dan Iohan (1995: 120) yang dikutip oleh (Fitriani, 2018)) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut:

1. Karyawan

- a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
- c. Kompetensi yang ada sekarang manfaatnya akan memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- d. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang dilakukan dengan jelas.
- e. Meningkatnya keterampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan.

2. Organisasi

- a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dibutuhkan.

- b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan dan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan
- e. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam situasi kolektif. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Indikator kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut (Pratiwi, 2013) sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus menggunakan pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*ability*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang disebabkan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja

Menurut (Jatmiko, 2015) Motivasi merupakan suatu kekuatan atau faktor yang terkandung dalam diri seseorang yang dapat membimbing dan mengatur perilakunya. Kebutuhan seseorang adalah dasar dari model motivasi. Kebutuhan adalah suatu kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu, dan kekurangan ini dapat menimbulkan ketegangan yang menimbulkan keinginan. Manusia akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih baik, seseorang akan mencapai hasil yang lebih baik dan dengan demikian wujudkan keinginannya. Keinginan yang muncul pada manusia bisa datang dari dalam atau luar dirinya.

Menurut (P et al.,2014) pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu karena dorongan internal atau eksternal untuk memenuhi kebutuhannya, dan dorongan ini disebut motivasi. Menurut arti perkataannya motivasi mengacu pada hal-hal yang memberikan motivasi, menimbulkan motivasi, atau menimbulkan semangat. Eksekusi karyawan yang bermotivasi tinggi serta didukung dengan keterampilan dan pengetahuan sangat diperlukan, artinya salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan perusahaan adalah motivasi karyawan.

Menurut (Susanty, 2013) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Dari sudut pandang diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong individu atau(karyawan) untuk mengeluarkan banyak tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan yang didorong oleh kebutuhan pribadi, dan motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut (Rubiyanto, 2019) mengungkapkan sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi motivasi

(Rini indriyati, 2010) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendasar yang mempengaruhi motivasi individu antara lain :

- a. Kebutuhan dimaknakan sebagai suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat hasil tertentu terlihat menarik
- b. Harapan/sasaran berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemungkinan subyektif (*subjectif probability*) bahwa suatu perilaku tertentu akan diikuti hasil tertentu.
- c. Motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan pembuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu.

Macam-macam motivasi

Ada dua macam sudut pandang motivasi, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang biasa disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang biasa disebut motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi intrinsik

Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri yaitu didorong faktor kepuasan dan ingin tahu.

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri kemudian disebut juga motivasi intrinsik. Orang yang lebih cenderung kearah motivasi intrinsik menyukai pekerjaan yang menantang mereka mempunyai insentif yang lebih untuk memanfaatkan kepuasan diri sendiri. Mereka juga menerapkan suatu

sistem penguasaan target dan taraf pencapaian yang memperbolehkan mereka membuat penilaian yang bebas berkenaan dengan keberhasilan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar yaitu perangsang atau stimulus (sebagai contohnya ialah nilai, hadiah serta bentuk penghargaan lainnya) adalah motivasi ekstrinsik. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu. apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik diwujudkan dalam bentuk rangsangan dari luar yang bertujuan menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Puspitasari, 2018) yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*Performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan. Sebagai suatu organisasi, menurut (Harahap, 2020) berpendapat “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, sebagai suatu organisasi, Perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan perusahaan. Suatu perusahaan yang berhubungan langsung dengan publik memerlukan kinerja yang baik

sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Menurut (Ghozali, 2016) Kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan”. (Faruk, 2021) kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan, yaitu kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dan suatu kebijakan operasional yang diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari karyawan adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor. Namun, karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. (Murty, 2015), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui nama oraganisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan, (Murty, 2015) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan” disamping itu penilain kinerja karyawan merupakan saran untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

Manfaat dan tujuan kinerja karyawan

Menurut (Kurniawan, 2020) penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan saran, memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

2. Evaluasi rencana, apabila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja, Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

(Kurniawan, 2020) menyebutkan “penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk meamastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kemudian menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Kurniawan, 2020) tujuan dari penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi pengajuan
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu

4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut (Alisha Maisan & Hani Gita, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Efektivitas

Dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian (Oktafiyana, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektivitas

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Maka Hipotesis Penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Tidak terdapat pengaruh bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

H2 : Tidak terdapat pengaruh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

H3 : Terdapat bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ini dilakukan di kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berlokasi di JL.Pongsimpin Kel.Murante Kec.Mungkajang Kota Palopo yang dilaksanakan pada bulan Mei, sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:79). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 31 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu berjumlah 31 orang, Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode total sampling atau biasa dikatakan bahwa seluruh populasi menjadi anggota dan diamati sebagai sampel (Sugiyono, 2010:82). Untuk menentukan besarnya sampel peneliti menggunakan rumus slovin Umar (2008) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N (e)^2}$$

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.dapat diuraikan sebagai berikut:

Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Walgito,2010). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan tentang semua variabel dan indikator penelitian dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak baik-sangat baik).

Instrumen Penelitian

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiyono (2010). Instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala *likert* pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono, (2010)

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

Analisis regresi linear berganda

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistik regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) di mana analisis ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Menurut Sugiyono (2017:275) regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar kesalahan (*Error Of Estimation*)

Uji Parsial (Uji T)

Analisis Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui variabel-variabel Kompetensi (X₁) Motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak.

Uji serempak (Uji F)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Kompetensi (X₁) Motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Uji validitas variabel kompetensi

Variabel	Item	Person correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kompetensi	X1.1	.726**	.000	Valid
	X1.2	.775**	.000	Valid
	X1.3	.836**	.000	Valid
	X1.4	.613**	.000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	.629**	.000	Valid
	X2.2	.747**	.000	Valid
	X2.3	.799**	.000	Valid
	X2.4	.747**	.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	.896**	.000	Valid
	Y2	.957**	.000	Valid
	Y3	.905**	.000	Valid
	Y4	.873**	.000	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Untuk mengukur nilai validitas kompetensi (X1)

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,716	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja, pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.140	6.035		3.337	.002
Kompetensi	-.321	.217	-.267	-1.476	.151
Motivasi Kerja	.175	.233	.136	.751	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, pada B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linear berganda untuk masing-masing variabel bebas. Berdasar nilai-nilai itu maka dapat ditentukan model regresi linier berganda yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

Persamaan yang didapatkan dari hasil pengujian sebagai berikut

$$Y=0,210 - 0,321 X_1 + 0,175 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

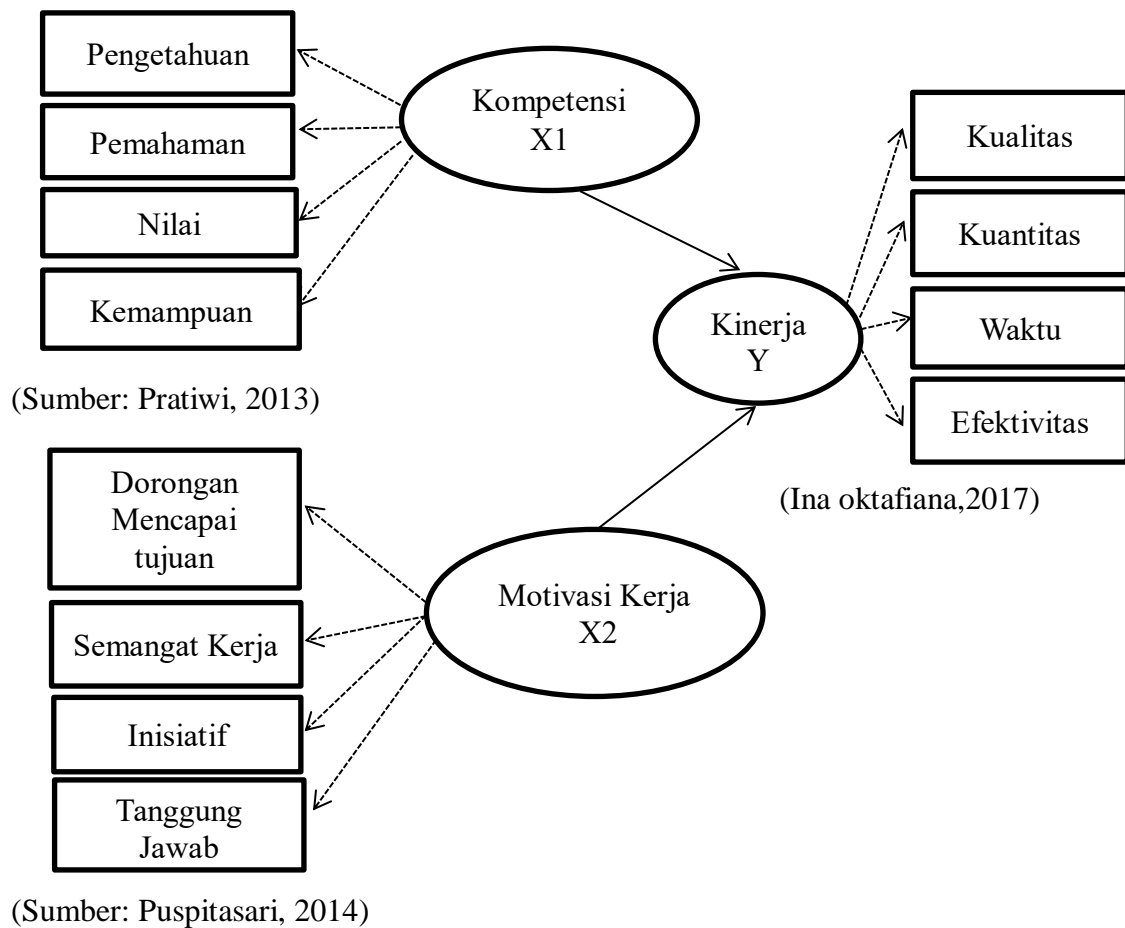
Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik diatas sebesar 0,210 artinya apabila variabel bebas bernilai nol maka meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.
2. Variabel kompetensi memiliki koefisien sebesar 0,321 artinya, setiap ada kenaikan variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 atau 32,1.
3. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,175. nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel kompetensi, dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan meningkat kemampuan kinerja karyawan sebesar 0,175 atau 17,5.

Kerangka Konseptual

Penelitian Ini terdiri dari variabel independent atau variable bebas (X1) yaitu kompetensi dan motivasi kerja, variable dependent atau variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar:

○ : Variabel

□ : Indikator

—————> : (Garis Penghubung)

-----> : Koordinasi (Garis Indikator)

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku

Kota Palopo.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,476 lebih kecil dari t_{tabel} 1,684 maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif . dimana dalam setiap meningkatkan kompetensi kinerja justru menurun maupun sebaliknya terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Arma & Ferdinand, 2017) bahwa, variabel kompetensi menjual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penjualan, yang berarti bahwa kompetensi karyawan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) di mana dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku

Kota Palopo

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,751 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,684 maka secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nimas, 2010) bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. Semen Gresik. Beberapa alasan yang bisa menjadi alasan tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan bisa saja karena kinerja karyawan yang telah memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga tidak perlu lagi memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Ke dua beberapa karyawan mungkin telah memiliki motivasi prestasi yang tinggi dalam bekerja untuk mempertahankan kinerjanya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Okto Abrivianto P. (Bambang Swasto, 2014) bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
3. Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama

2. Diharapkan kepada perusahaan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo agar meningkatkan kompetensi, dan motivasi kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan sebagai pengelola hendaklah lebih memperhatikan kompetensi para karyawan yang baik maupun kompetensi yang buruk serta dapat meningkatkan motivasi kerja untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan

3. Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk berada ditempat pad saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(6), 990–1001.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Arma, A., & Ferdinand. (2017). Pengaruh Kompetensi Menjual, Kualitas Hubungan, dan Pengalaman Menjual untuk meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada PT. New Ratna Motor Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.14710/jspi.v16i1.1-16>
- Bambang Swasto. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 7(1), 78314.
- Faruk, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 173–190.
- Fauzi, M. (2019). Filsafat kebahagiaan menurut al-ghazali. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46727%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46727/1/MUHAMMAD FAUZI-FUF.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46727%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46727/1/MUHAMMAD%20FAUZI-FUF.pdf)
- Fitriani, N. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pt. Betjik Djojo Surabaya*. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945.

- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam.(2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1).
- Harahap. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jatmiko, E. D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*. Brawijaya University.
- Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Murty, W. A. (2015). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689–1699. http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf
- Nimas, W. (2010). PERSEPSI ETIKA MAHASISWA AKUNTANSI, AUDITOR DAN AKUNTAN PENDIDIK DALAM SITUASI DILEMA ETIS AKUNTANSI. *FE (Akuntansi)*, 6(6).
- Oktafiyana, I. (2017). *Kinerja Karyawan Pada PT YEON TECHNOLOGY Oleh: SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA HALAMAN Persembahan*.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. In *JPIM: Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* (Vol. 1, Issue 1, pp. 90–100).
- Puspitasari. (2018). *Analisis Efektivitas Modal Kerja Terhadap Profitabilitas dan Aktivitas Pada PT Profitabilitas dan Aktivitas Pada PT Asta Agro Lestari Tbk dan PT Tunas Baru Lampung. vol 2*(August 2014).
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (studi pada bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02), 208–220. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Riyanti, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(6), 610–624.
- Rizaldi, A. R. (2019). *BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS) The Employee Performance Based on (Case Study)*. 2(2), 131–144.
- Rubiyanto, A. (2019). *Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada*. 21(1).
- Soetrisno. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi*

di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>

Susan Eri. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.