

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION KOTA PALOPO**

Rafika Syarifuddin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Palopo, E-mail: inipika02@gmail.com

ABSTAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo yang berjumlah 63 orang. Menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo. Mengetahui hasil tersebut kompetensi dan motivasi harus terus dibangun untuk lebih meningkatkan kemampuan dan semangat kerja karyawan agar perusahaan tetap ada dan berkembang dan maju.

Kata kunci : Kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at PT. World Innovative Telecommunication Palopo City. The population as well as the sample in this study were 63 employees of PT World Innovative Telecommunication Palopo City. Using a quantitative approach. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the competency and motivation variables partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. World Innovative Telecommunication Palopo City. Knowing these results competence and motivation must continue to be built to further improve the abilities and morale of employees so that the company remains and develops and progresses.

Keywords: *Competence, motivation, and performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat berlangsungnya proses aktifitas ekonomi, dimana manusia sebagai penentu dalam aktifitasnya, sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Pada dasarnya hal yang paling utama dalam sumber daya manusia adalah kompetensi, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia, produktivitas kerja dari karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian motivasi. Motivasi merupakan upaya yang membuat seseorang bergerak melakukan sesuatu.

Seiring dengan adanya kompetensi dan motivasi, maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul, begitu pula dengan PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo. Perusahaan ini beroperasi mendistributorkan *handphone* yang bermerek OPPO sekaligus merupakan service resmi dari OPPO yang melayani masalah atau kendala kastamer dalam pemakaian *handphone* OPPO. Perusahaan ini begitu eksis dengan melihat peluncuran-peluncuran terbarunya yang begitu diminati sehingga mampu bersanding dengan *brand-brand* di kelasnya. Melihat dari kemajuan eksistensinya, dalam memenuhi semua itu

seorang karyawan yang diberikan tanggung jawab atas tugasnya diharapkan mampu memberikan *performance* terbaiknya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil judul dalam penelitian ini yaitu : **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Kota Palopo”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.

2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), adalah segala sesuatu yang diketahui yang berkenaan dengan hal tertentu atau pada area tertentu.
- 5) Keterampilan (*Skill*), adalah keahlian dalam menyelesaikan tanggung jawab atau tugas tertentu.

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2007:1). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, Siagian (2008:138). Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

A. Kompetensi

Istilah kompetensi dalam bahasa Inggris disebut “*competencies, competence* dan *competent*” dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai, Palan (2008:5).

Moehariono (2014:14) berpendapat bahwa setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yang terdiri atas :

- 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- 2) Motif (*motive*), adalah adanya keinginan seorang individu yang menjadi penggerak dalam melakukannya.
- 3) Bawaan (*Self-concept*) adalah sifat atau tabiat dari seseorang.

- a. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam

mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

- b. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- c. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- d. Keahlian yaitu kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan

orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

- f. Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
- g. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang berada dalam satu organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Moehariono (2012:96). Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang meliputi jawaban dari pernyataan kuesioner yang dibagikan pada setiap karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo.

Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo yang berjumlah 63 karyawan.

Metode Analisa Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear berganda. Sugiyono (2013:253) Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

b₁,b₂ = Koefisien regresi

X₂ = Motivasi

e = Variabel error, yaitu faktor lain yang mempengaruhi Y

2. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X₁ (kompetensi) dan X₂ (Motivasi) secara tersendiri berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi dan motivasi) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.

Hasil uji valilitas

| No | Item kuesioner | R _{hitung} | R _{tabel} (α 5%) | Kesimpulan |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------|------------|
| Kompetensi (X₁) | | | | |
| 1 | X ₁ .P ₁ | 0,792 | 0,2480 | Valid |
| 2 | X ₁ .P ₂ | 0,815 | 0,2480 | Valid |
| 3 | X ₁ .P ₃ | 0,807 | 0,2480 | Valid |

| | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-------|--------|-------|
| 4 | X ₁ .P ₄ | 0,760 | 0,2480 | Valid |
| 5 | X ₁ .P ₅ | 0,768 | 0,2480 | Valid |
| 6 | X ₁ .P ₆ | 0,839 | 0,2480 | Valid |
| Motivasi (X₂) | | | | |
| 1 | X ₁ .P ₁ | 0,783 | 0,2480 | Valid |
| 2 | X ₁ .P ₂ | 0,802 | 0,2480 | Valid |
| 3 | X ₁ .P ₃ | 0.823 | 0,2480 | Valid |
| 4 | X ₁ .P ₄ | 0,781 | 0,2480 | Valid |
| 5 | X ₁ .P ₅ | 0,795 | 0,2480 | Valid |
| 6 | X ₁ .P ₆ | 0,826 | 0,2480 | Valid |
| 7 | X ₁ .P ₇ | 0,716 | 0,2480 | Valid |
| 8 | X ₁ .P ₈ | 0,799 | 0,2480 | Valid |
| Kinerja (Y) | | | | |
| 1 | Y ₁ .P ₁ | 0,806 | 0,2480 | Valid |
| 2 | Y ₁ .P ₂ | 0,851 | 0,2480 | Valid |
| 3 | Y ₁ .P ₃ | 0,844 | 0,2480 | Valid |
| 4 | Y ₁ .P ₄ | 0,822 | 0,2480 | Valid |
| 5 | Y ₁ .P ₅ | 0,882 | 0,2480 | Valid |

Sumber : data diolah tahun 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel seluruhnya valid karena hasil R_{tabel} lebih kecil dari pada R_{hitung} dengan taraf signifikansi α 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.

Hasil uji reliabilitas

| Variable | Cronbach's Alpha | N of Items | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|------------|------------------|------------|--------------------|------------|
| Kompetensi | .881 | 6 | 0,60 | Reliable |
| Motivasi | .910 | 8 | 0,60 | Reliable |
| Kinerja | .894 | 5 | 0,60 | Reliable |

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.60. Sehingga ini menunjukkan bahwa seluruh item-item pernyataan variabel penelitian tersebut *reliable* dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Regresi linear berganda.

Tabel 3.

Hasil regresi linear berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.175 | 1.673 | | 1.300 | .198 |
| Kompetensi | .226 | .113 | .243 | 2.003 | .050 |
| Motivasi | .400 | .075 | .649 | 5.358 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah tahun 2020

Dari hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,175 + 0,226X_1 + 400X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Motivasi

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui hal-hal berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,175 menunjukkan bahwa nilai Y (Kinerja karyawan) adalah 2,175 artinya bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi kompetensi dan motivasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 2,175.
- 2) Koefisien regresi dari variabel X₁ (kompetensi) adalah 0,226 menggambarkan bahwa variabel X₁ (kompetensi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 0,226. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variabel X₁ (kompetensi), maka akan menaikkan variabel Y (kinerja) sebesar 0,226.
- 3) Koefisien regresi dari variabel X₂ (motivasi) adalah 0,400 , yang artinya bahwa variabel X₂ (motivasi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar 0,400. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variabel X₂ (motivasi),

maka akan menaikkan variabel Y (kinerja) sebesar 0,400.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .863 ^a | .745 | .736 | 1.484 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi | | | | |

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh R² sebesar 0,745 atau 74,5% yang artinya variabel independen (kompetensi dan motivasi) mempengaruhi sebesar 74,5% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kemudian sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.175 | 1.673 | | 1.300 | .198 |
| Kompetensi | .226 | .113 | .243 | 2.003 | .050 |
| Motivasi | .400 | .075 | .649 | 5.358 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber : data diolah tahun 2020

Berikut ini penjelasan dari tabel hasil uji T diatas :

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variable kompetensi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,003, dan nilai T_{tabel} sebesar 2,003, dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dan angka probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,050 dimana $0,050 \leq 0,050$ maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin kompeten seseorang maka semakin baik kinerjanya dan begitu pun sebaliknya jika seseorang kurang kompeten maka kinerjanya pun kurang baik. Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini, yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* dan dapat diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan adanya penelitian terdahulu oleh Marlina Budhiningtias Winarti (2011) dengan judul "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)", yang dimana hasilnya menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel motivasi kerja nilai t_{hitung} sebesar 5,358 dan t_{tabel} sebesar 2,001 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Kota Palopo, yang artinya bila motivasi karyawan meningkat maka kinerjanya pun akan maksimal sebaliknya bila motivasi menurun maka kinerja pun akan menurun. Dengan kata lain hipotesis kedua H_2 ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Japendi Wijayanto (2017) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasa Multi Krindo Manado", yang mengatakan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6.
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|---|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 384.993 | 2 | 192.496 | 87.441 | .000 ^b |
| Residual | 132.086 | 60 | 2.201 | | |
| Total | 517.079 | 62 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi | | | | | |

Sumber : data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} sebesar 87,441, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,15. Kemudian nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa variable kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan dari hasil pengujian parsial (uji T) dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,003 > 2,001$ dan angka probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,050 dimana $0,050 \leq 0,050$, maka secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Palopo.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dari hasil perolehan uji parsial (uji T) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,358 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *World Innovative Telecommunication* Palopo.

3. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai $F_{hitung} 87,441 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini dikatakan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Palopo.

Saran

Penulis mengharapkan agar pimpinan/manager selalu dan tetap memberikan metode-metode pembaharuan pada karyawan agar kompetensi dalam diri

karyawan lebih termaksimalkan, tidak lupa pula untuk menyelipkan motivasi-motivasi kepada karyawan guna membangun dan meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak lagi sumber ataupun referensi yang terkait dengan masalah ini dan lebih mempersiapkan segalanya agar hasil penelitiannya lebih baik dan lebih lengkap.

DAFTAR RUJUKAN

- Japendi., Wijayanto. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Persada. Jakarta.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan ke-2. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Palan. R. 2008. *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah Octa Melia Jalal. Penerbit, PPM, Jakarta.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12585>
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Terbaru. Alfabeta. Bandung.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winarti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. *Jurnal Unikom*. Vol. 7 No 2.